Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Escuela Profesional de Derecho

Videovigilancia con audio en el ámbito laboral: Aplicación del test de armonización y del principio de concordancia practica entre la seguridad empresarial y el derecho a la intimidad de los trabajadores, 2026

Tesis presentada por:

Aleman Ortiz, Alexandra Nicolle

ORCID: 0009-0001-1192-7667

para optar el Título Profesional de Abogada

Asesor (a):

Mg. Matos Zegarra, Mauricio

ORCID: 0000-0002-6552-5524

Arequipa - Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DERECHO

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 28 de Septiembre del 2026

Dictamen: 018485-C-EPDD-2026

Visto el borrador del expediente 018485, presentado por:

2020177942 - ALEMAN ORTIZ ALEXANDRA NICOLLE

Titulado:

VIDEOVIGILANCIA CON AUDIO EN EL ÁMBITO LABORAL: APLICACIÓN DEL TEST DE ARMONIZACIÓN Y DEL PRINCIPIO DE CONCORDANCIA PRACTICA ENTRE LA SEGURIDAD EMPRESARIAL Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DE LOS TRABAJADORES, 2026

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Titulo Profesional/Titulo de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

ABOGADO

29426306 - NEYRA AMAT CARLOS ALBERTO
DICTAMINADOR

73079095 - NAJAR BECERRA CESAR ALEJANDRO
DICTAMINADOR

40597628 - ANGULO MANRIQUE LUIS FELIPE
DICTAMINADOR

Videovigilancia con audio en el ámbito laboral: Aplicación del test de armonización y del principio de concordancia practica entre la seguridad empresarial y el derecho a la intimidad de los trabajad

INFORME DE ORIGINALIDAD

11%	10%	6%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1%
3	eusal.es Fuente de Internet	<1%
4	Submitted to Universidad Europea de Madrid Trabajo del estudiante	<1%
5	laborem.spdtss.org.pe Fuente de Internet	<1%
6	www.spdtss.org.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad a Distancia de Madrid Trabajo del estudiante	<1%
8	revistas.ulima.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Rey Juan Carlos Trabajo del estudiante	<1%
10	Submitted to D.A. de Derecho Trabajo del estudiante	<1%
11	Submitted to Universitat Oberta de Catalunya Trabajo del estudiante	<1%
12	www.upf.edu Fuente de Internet	<1%
13	revista.laborum.es Fuente de Internet	<1%
14	Submitted to Universidad de Las Palmas de Gran Canaria Trabajo del estudiante	<1%

Dedicatoria

A mis padres, por ser mi ejemplo de esfuerzo, fortaleza y amor incondicional. Gracias por enseñarme que las caídas no representan el final del camino, sino la oportunidad de levantarme con más determinación para alcanzar mis metas y perseguir mis sueños. Este logro también les pertenece a ustedes.

A Ariana por acompañarme desde los primeros pasos de esta carrera, por sus palabras de aliento en los momentos de dificultad y por confiar siempre en mi capacidad para seguir adelante.

Y a Fabricio, por creer en mí cuando las dudas aparecían, por su apoyo incondicional, su paciencia y su amor. Gracias por caminar a mi lado durante este proceso y por recordarme, incluso en los momentos más complejos, que era capaz de lograrlo.

Con profundo cariño y gratitud, dedico este trabajo a quienes hicieron posible que nunca dejara de creer en mí.

Alexandra Nicolle Aleman Ortiz

Agradecimientos

Expreso mi más sincero agradecimiento a mi asesor de tesis, por su orientación, dedicación y valiosos aportes durante el desarrollo de esta investigación.

Asimismo, agradezco a la Universidad Católica de Santa María y a los docentes que contribuyeron a mi formación profesional durante estos seis años, brindándome los conocimientos y herramientas que hicieron posible la culminación de este trabajo.

RESUMEN

La investigación tiene por objetivo determinar si el uso de videovigilancia con audio en el centro de trabajo vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores, a partir de la aplicación del test de armonización y del principio de concordancia práctica en el contexto jurídico peruano del año 2026. Se desarrolla una metodología jurídico-dogmática y jurisprudencial, basada en el análisis sistemático de normativa constitucional, legal y de protección de datos, así como de doctrina especializada y decisiones relevantes de tribunales y autoridades administrativas, tanto en el plano comparado como en el nacional. Los resultados muestran que la videovigilancia con audio implica una injerencia cualitativamente más intensa que la videovigilancia limitada a imágenes, en la medida en que permite la captación sistemática de conversaciones espontáneas, opiniones y datos sensibles no necesariamente vinculados al cumplimiento de la prestación laboral, afectando de manera significativa la intimidad personal, relacional y comunicativa de los trabajadores. La aplicación del test de armonización evidencia que, salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados por razones de seguridad de especial entidad y sometidos a estrictos requisitos de necesidad, proporcionalidad, delimitación espacial y temporal, la captación de audio no supera los estándares constitucionales de protección de la intimidad y de los datos personales.

Palabras Clave: Intimidad, Protección de Datos, Videovigilancia.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine whether the use of audio-enabled video surveillance in the workplace violates workers' right to privacy, based on the application of the harmonization test and the principle of practical concordance within the Peruvian legal context of the year 2026. A legal-dogmatic and jurisprudential methodology is developed, based on a systematic analysis of constitutional, statutory, and data protection regulations, as well as specialized legal doctrine and relevant decisions by courts and administrative authorities, both at the comparative and national levels. The results show that video surveillance with audio constitutes a qualitatively more intense intrusion than video surveillance limited to images, insofar as it allows for the systematic recording of spontaneous conversations, opinions, and sensitive data not necessarily related to the performance of work duties, thereby significantly affecting workers' personal, relational, and communicative privacy. Application of the harmonization test reveals that, except in exceptional cases duly justified by particularly significant security reasons and subject to strict requirements of necessity, proportionality, and spatial and temporal limitations, audio recording does not meet constitutional standards for the protection of privacy and personal data.

Keywords: Privacy, Data Protection, Video Surveillance.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN **1**

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **3**

1. Descripción del Problema 4

    1.1. Problema General 9

    1.2. Problemas Específicos 9

2. Objetivos 10

    2.1. Objetivo General 10

    2.2. Objetivos Específicos 10

3. Hipótesis 10

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO **11**

1. Estado del Arte 12

    1.1. Antecedentes Internacionales 12

    1.2. Antecedentes Nacionales 14

2. Bases Conceptuales 19

    2.1. Test de Armonización 19

    2.2. Principio de Concordancia Práctica 19

    2.3. Videovigilancia Laboral 19

    2.4. Vigilancia Digital en el Trabajo 19

    2.5. Derecho a la Privacidad/Intimidad del Trabajador 20

    2.6. Protección de Datos Personales en el Empleo 20

    2.7. Proporcionalidad en la Vigilancia Laboral 20

3. Marco Legal en el Perú 20

3.1. Constitución Política del Perú y Derechos Fundamentales Involucrado .. 20

3.2. Derecho a la Intimidad y a la Vida Privada en el Ámbito Laboral 24

4. Bases Teóricas de la Investigación 27

4.1. Teoría de los Derechos Fundamentales y Métodos de Armonización Constitucional 27

4.2. Poder de Dirección Empresarial, Control Laboral y Límites Derivados de la Dignidad del Trabajador 33

4.3. Videovigilancia con Audio como Forma de Vigilancia Digital Intensiva y su Impacto en la Intimidad y los Datos Personales 45

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO 51

1. Enfoque 52

2. Nivel 52

3. Método 53

4. Población y Muestra 53

5. Técnicas 54

6. Instrumentos 54

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 56

1. Resultados 57

1.1. Determinación de la Compatibilidad Constitucional de la Videovigilancia con Audio en el Centro de Trabajo 110

1.2. Alcances Jurídicos de la Videovigilancia con Audio en el Ámbito Laboral 115

1.3. Impacto de la Videovigilancia con Audio en las Distintas Manifestaciones de la Intimidad Laboral 120

1.4. Aplicación del Test de Armonización al Conflicto entre Seguridad Empresarial e Intimidad 125

1.5. Criterios Derivados del Principio de Concordancia Práctica en la Videovigilancia con Audio 130

1.6. Estándares Jurisprudenciales y Doctrinales para Compatibilizar Seguridad Empresarial e Intimidad Frente a Videovigilancia con Audio 135

2. Discusión 142

2.1. Compatibilidad Constitucional de la Videovigilancia con Audio en el Centro de Trabajo 142

2.2. Alcances Jurídicos de la Videovigilancia con Audio en el Ámbito Laboral 149

2.3. Afectación de la Intimidad Personal, Relacional y Comunicativa en el Trabajo 157

2.4. Ponderación entre Seguridad Empresarial e Intimidad Mediante el Test de Armonización 165

2.5. Criterios para Compatibilizar Seguridad Empresarial e Intimidad desde la Concordancia Práctica 172

2.6. Aportes Jurisprudenciales y Doctrinales para Delimitar la Vigilancia Sonora Laboral 181

CONCLUSIONES 190

RECOMENDACIONES 193

REFERENCIAS 195

ANEXOS 208

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Primera Ficha de Análisis Documental 57

Tabla 2: Segunda Ficha de Análisis Documental 63

Tabla 3: Tercera Ficha de Análisis Documental 69

Tabla 4: Cuarta Ficha de Análisis Documental 77

Tabla 5: Quinta Ficha de Análisis Documental 84

Tabla 6: Sexta Ficha de Análisis Documental 91

Tabla 7: Séptima Ficha de Análisis Documental 98

Tabla 8: Octava Ficha de Análisis Documental 104

INTRODUCCIÓN

La expansión de las tecnologías de vigilancia en el ámbito laboral ha transformado de manera profunda las formas de organización y control del trabajo, al incorporar dispositivos capaces de registrar de manera continua la actividad de las personas trabajadoras. Entre estas herramientas, la videovigilancia se ha consolidado como un instrumento habitual para la protección de instalaciones, bienes y personas, así como para la supervisión del cumplimiento de las obligaciones laborales. Sin embargo, la incorporación de sistemas que no solo captan imágenes, sino que además registran el sonido y, con ello, las conversaciones que se desarrollan en el centro de trabajo, plantea un salto cualitativo en la intensidad del control, que reabre con particular agudeza el debate sobre los límites constitucionales del poder de dirección del empleador y sobre la tutela efectiva del derecho a la intimidad y a la protección de datos personales.

En los ordenamientos comparados, especialmente en el contexto europeo, la jurisprudencia y la doctrina han avanzado en la delimitación de los estándares aplicables a la videovigilancia laboral, enfatizando principios como la finalidad específica del tratamiento, la proporcionalidad de las medidas, la minimización de datos y la obligación de información previa a las personas trabajadoras. No obstante, incluso en estos sistemas, se ha constatado una tendencia a flexibilizar ciertos requisitos, en particular el deber de información, cuando se trata de videovigilancia visual con fines disciplinarios, generando tensiones relevantes con el derecho a la protección de datos y evidenciando el riesgo de un vaciamiento progresivo de las garantías asociadas a la vida privada. En este panorama, la grabación de audio ha sido identificada como una forma de vigilancia especialmente intrusiva, por cuanto permite registrar conversaciones espontáneas, opiniones y datos sensibles que exceden el ámbito estrictamente laboral, lo que ha llevado a proponer su admisibilidad únicamente en supuestos excepcionales y bajo condiciones muy estrictas.

En el contexto peruano, la implantación de sistemas de videovigilancia en el trabajo se ha producido en un marco normativo asistemático y fragmentario, construido sobre la base de normas generales de protección de datos personales y de lineamientos administrativos que fueron concebidos primordialmente para la captación de imágenes. La regulación vigente reconoce que la videovigilancia constituye una modalidad de tratamiento de datos personales sometida a principios como la finalidad, la proporcionalidad, la calidad de los datos y la información previa; sin embargo, no ha desarrollado de manera diferenciada la problemática específica que plantea la captación

de audio en el entorno laboral, ni ha establecido criterios claros sobre su legitimidad y sus límites. Esta situación se agrava en un escenario en el que las nuevas tecnologías de la información y comunicación han ampliado considerablemente las posibilidades de control empresarial, mientras que la respuesta legislativa y jurisprudencial avanza de forma lenta y parcial.

Frente a este déficit normativo, la presente investigación se propone determinar si el uso de videovigilancia con audio en el centro de trabajo vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores, a partir de la aplicación del test de armonización y del principio de concordancia práctica en el contexto jurídico peruano del año 2026. Para ello, se adopta una metodología jurídico-dogmática y jurisprudencial, que combina el análisis sistemático de normas constitucionales, legales y de protección de datos, con el estudio de doctrina especializada y de decisiones relevantes de tribunales y autoridades administrativas, tanto en el plano comparado como en el nacional.

Sobre esta base, se formulan cinco objetivos específicos: identificar los alcances jurídicos atribuidos a los sistemas de videovigilancia con audio en el ámbito laboral; describir las formas en que estos sistemas afectan las distintas manifestaciones del derecho a la intimidad de los trabajadores; aplicar el test de armonización al conflicto entre seguridad empresarial e intimidad frente a la videovigilancia con audio; aplicar el principio de concordancia práctica al mismo conflicto; y analizar la jurisprudencia y la doctrina sobre seguridad empresarial e intimidad para fundamentar la aplicación de dicho test.

La relevancia de este estudio radica en que, al abordar la videovigilancia con audio desde la perspectiva de los derechos fundamentales y de las técnicas de armonización constitucional, se busca contribuir a la construcción de estándares jurídicos que permitan compatibilizar las legítimas necesidades de seguridad organizativa con la preservación efectiva de la intimidad y de la dignidad de las personas trabajadoras. En particular, se aspira a ofrecer criterios que orienten tanto al legislador como a las autoridades administrativas y jurisdiccionales en la delimitación de los supuestos en los que, de manera estrictamente excepcional, podría admitirse la videovigilancia sonora, así como en la identificación de aquello que debe considerarse inadmisible en un Estado constitucional de derecho que reconoce la centralidad de la persona en el ámbito de las relaciones laborales.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIETO DEL PROBLEMA

1. Descripción del Problema

En el plano fuera de nuestras fronteras, observamos la consolidación de la videovigilancia como forma habitual de gestionar el trabajo, asociada a discursos empresariales que vienen en las características de la protección de las instalaciones, los bienes y de las personas, así como de la necesidad de asegurar el buen funcionamiento del servicio y la producción. Trabajos como los de Akopashvili y Apakidze (2022), Gutsu (2025) y Paneva (2024) muestran cómo, en diversos ordenamientos, los y las empresarias también justifican la instalación de cámaras u otros dispositivos de videovigilancia mediante planes de seguridad total, de gestión de riesgos, y los consideran como tecnologías indispensables para prevenir delitos, apagar sospechas o documentar incidentes en el momento preciso.

Además, esta misma narrativa de la seguridad es articulada, también, por el aumento de la disponibilidad de múltiples y baratas soluciones tecnológicas de fácil implantación que logran hacer que hasta las empresas medianas y pequeñas incorporen sistemas de videovigilancia en sus centros de trabajo. Sin embargo, autores como Ball (2010), Mettler (2023) y Vitak y Zimmer (2023) advierten que, tras el ropaje de la racionalidad técnico-preventiva, se consolidan prácticas de control que tienden a configurar un trabajador observado permanentemente, sometido a una lógica forzada de transparencia que afecta a la esfera de la privacidad y a la autonomía en la relación laboral.

La expansión de estos mecanismos va acompañada de una diversificación de las funciones que se imputan a la videovigilancia. Así, la videovigilancia concebida como el dispositivo que tiene como finalidad proteger bienes y personas funcionaron como videovigilancia para garantizar las metas de los empleados, evaluar el cumplimiento de deberes laborales y obtener material probatorio con el que sustentar medidas disciplinarias. Así, la literatura comparada describe el modo mediante el cual las grabaciones de video son empleadas en procesos judiciales y procedimientos internos a fin de justificar despidos o sanciones, lo que propicia el interés de las empresas por mantener un registro constante de la actividad de las personas trabajadoras. (Paneva, 2024; Shumylo y Simutina, 2025)

Esta diversidad funcional de la videovigilancia fortalece su presencia en el espacio laboral pero al mismo tiempo intensifica las tensiones con derechos fundamentales como el derecho a la intimidad o el derecho a la protección de datos de carácter personal, ya que las imágenes y los datos eventualmente recogidos superan con mucho el propio

sentido de la finalidad inicialmente invocada con carácter instrumentalmente securitario. (Akopashvili y Apakidze, 2022; A. G. Fernández, 2014)

En el ámbito de los derechos fundamentales, una parte de la literatura advierte coincidiendo en que el uso de tecnologías de la vigilancia en el trabajo tiende a vulnerar la expectativa razonable de privacidad de las personas trabajadoras. Ball (2010) plantea que la vigilancia en el trabajo ha transitado desde formas más visibles y físicas hacia modalidades digitales y ubicuas, muchas veces imperceptibles, que hacen más difusa la distinción entre lo que es objeto legítimo de control empresarial y aquello que pertenece al ámbito propio de la vida privada.

En la misma línea, Komanovics (2023) subraya que las tecnologías emergentes y la creciente datificación de la actividad laboral, especialmente en contextos de trabajo remoto o híbrido, diluyen la separación tradicional entre espacios públicos y privados, ampliando el radio de observación empresarial hacia esferas que antes permanecían fuera del control del empleador. Por su parte, Mettler (2023) destaca que el denominado "entorno de trabajo conectado" combina sensores, software de seguimiento, sistemas de reconocimiento y analítica de datos, generando una arquitectura de vigilancia compleja que se integra de manera casi invisible en la rutina laboral, con consecuencias relevantes para la percepción de autonomía y para la protección de la intimidad de los trabajadores.

De hecho, esta intensificación del control digital no sólo tiene una dimensión objetiva, de tipo de volumen y tipo de datos recabados, sino que también tiene una dimensión subjetiva en relación con la percepción de intrusividad que sufren las personas vigiladas. Estudios empíricos como los de Charbonneau y Doberstein (2020) y Doberstein et al. (2021) afirman que un alto porcentaje de trabajadores y ciudadanos consideran muchas de las tecnologías de vigilancia como intrusivas e irrazonables, sobre todo aquellas de vigilancia física constante o de captura de manera muy detallada de conductas sensibles, aunque las formas de vigilancias digitales pueden ser percibidas como un poco más aceptables en ciertas circunstancias.

Las investigaciones anteriormente citadas apuntan a que la aceptación social de la vigilancia no es homogénea y depende de aspectos como la claridad respecto de la existencia y finalidad de tales sistemas, la posibilidad de participar en la determinación de las reglas de uso y la opinión de un balance justo entre las necesidades empresariales y la protección de la vida privada. Todo ello reafirma la idea de que la formulación de los estándares jurídicos relativos a la videovigilancia laboral no puede olvidar el argumento

relativo a la evaluación de la intrusividad de cada tecnología y de la razonabilidad de su implementación, sobre todo cuando se trata de poder captar información de una alta sensibilidad.

De la misma manera, la literatura revisada revela la importancia de los deberes de comunicación e información como cuestiones necesarias para la implementación de la videovigilancia en el trabajo. Asegurar la comunicación a las personas trabajadoras sobre la existencia de cámaras en su lugar de trabajo, la ubicación de las cámaras o las finalidades de la videovigilancia, los plazos de conservación de las grabaciones y las posibles cesiones a terceros se presenta como el mínimo necesario para legitimar el tratamiento de los datos y el respeto de la dignidad de las personas trabajadoras. (Paneva, 2024; Ramasundaram et al., 2022)

Algunos autores advierten que, cuando la implementación de sistemas de videovigilancia no va acompañada de información clara y accesible para las personas trabajadoras, existe el riesgo de que estos mecanismos sean percibidos como formas encubiertas o excesivamente invasivas de control, con efectos particularmente lesivos para el derecho a la intimidad y a la protección de datos personales. (Akopashvili y Apakidze, 2022) En esa línea, diferentes propuestas regulatorias han defendido la incorporación de normas estrictas sobre la notificación previa, la señalización expresa de las zonas vigiladas, la delimitación material de la posición de las cámaras en espacios especialmente sensibles y la imposición de restricciones en torno a la conservación y cesión de las grabaciones. (Paneva, 2024; Ramasundaram et al., 2022)

En esta situación general de control aumentado, destaca especialmente la carencia de doctrina y de normatividad en relación con el aspecto del audio o grabación de la conversación en el seno de la relación laboral. Trabajos revisados como los de Akopashvili y Apakidze (2022), Ball (2010), Komanovics (2023) y Mashkov y Kostyuchenko (2023) se ocupan casi exclusivamente de la grabación de la imagen y del tratamiento de los datos digitales como consecuencia de la actividad laboral, sin haber sido tratados de modo específico ni la videovigilancia con audio ni la grabación sistemática de la voz de las personas trabajadoras.

Dicha ausencia no es irrelevante. De hecho, la voz es un dato personal con una correlación identitaria intensa y, al mismo tiempo, es un medio idóneo para la expresión de pensamientos, de opiniones, de emociones y de facetas inconfesables de la vida de las personas. La facultad de proceder al registro de las conversaciones ordinarias de la

oficina, también aquellas que no tienen ningún tipo de nexo con el cumplimiento de las obligaciones laborales, comporta una gran amplitud del potencial intrusivo de los sistemas de vigilancia. No obstante, el debate legislativo contemporáneo ha ocupado de manera escasa esta dimensión o bien ha tratado de subsumirla autoritativamente en el recurso general de la videovigilancia como si fuera la única forma de vigilancia, sin profundizar en sus particularidades.

La realidad problemática que se va configurando es, por tanto, doble. En el plano internacional, por un lado, se da un crecimiento sostenido de la videovigilancia y la vigilancia digital en el trabajo, y si bien se va generando un discurso legitimador sustentado en la seguridad y la eficiencia, también es cierto que tiene efectos relevantes en cuanto a la intimidad, a la dignidad y a la protección de datos de las personas trabajadoras.

La respuesta de la normativa y jurisprudencial frente a ese fenómeno ha sido fragmentada, con un énfasis significativo tanto en el principio de proporcionalidad como en los deberes de información y transparencia y el cuestionamiento del consentimiento como fundamento sólido del tratamiento de datos personales en entornos de subordinación. Por otro lado, en lo que se refiere al objeto específico de la videovigilancia con sonido, la literatura pone de manifiesto un notable vacío doctrinal al no desdoblar la problemática que comporta la grabación de las conversaciones en el trabajo ni el de la conformación de la voz como dado personal particularmente sensible.

En la literatura reciente sobre videovigilancia en el ámbito laboral se identifica una primera línea doctrinal que parte de la prerrogativa empresarial de organizar, supervisar y proteger la actividad productiva, concibiendo la videovigilancia como un instrumento legítimo de seguridad, gestión de riesgos y, en determinados supuestos, control del rendimiento. Desde esta perspectiva, la imagen del trabajador y otros datos asociados a su desempeño son considerados datos personales cuyo tratamiento puede resultar admisible siempre que se fundamente en una base jurídica clara, responda a una finalidad específica y se someta a límites espaciales y temporales definidos, acompañados de obligaciones estrictas de información previa, transparencia y retención limitada de las grabaciones. (Gumzej et al., 2019; Kovač, 2019; Lesjak y Savić, 2023)

Los desarrollos en el contexto europeo insisten, además, en la necesidad de excluir zonas especialmente sensibles, demostrar la inexistencia de medidas menos intrusivas y articular mecanismos de evaluación de impacto y participación de los trabajadores, de

modo que la proporcionalidad se erija en el criterio central para valorar la licitud de la videovigilancia en el lugar de trabajo. (Abraha, 2022; Paneva, 2024)

Frente a esa aproximación, se subraya que la vigilancia audiovisual y el seguimiento del contenido de las comunicaciones o de la conducta cotidiana permiten inferir aspectos sensibles de la persona trabajadora y consolidan asimetrías estructurales de poder entre empleador y empleado, generando un déficit de tutela de la privacidad que no siempre puede ser corregido mediante la sola aplicación de marcos de protección de datos. (Albin, 2025; Aloisi y De Stefano, 2022)

Bajo este enfoque, la videovigilancia se concibe como una medida que afecta de manera severa la esfera privada y la dignidad de los trabajadores, lo que requiere un escrutinio especialmente estricto en términos de necesidad, alcance y finalidad para evitar que el control derive en prácticas desproporcionadas o desviadas respecto de los objetivos declarados. (Ball, 2010; Kovač, 2019; Mettler, 2023)

Ante este panorama, una investigación jurídico-dogmática puede situarse metodológicamente en una posición descriptiva y reconstructiva del debate, sin asumir de antemano la primacía de la seguridad empresarial ni la del derecho a la intimidad de las personas trabajadoras. Los desarrollos doctrinales sobre vigilancia laboral ponen de relieve, por un lado, la necesidad de principios claros que habiliten controles legítimos y proporcionados y, por otro, la existencia de déficits estructurales en la protección de la privacidad y de la dignidad en entornos de trabajo fuertemente monitorizados. (Abraha, 2022; Ebert et al., 2021; Komanovics, 2023)

En este contexto, el recurso al test de armonización y al principio de concordancia práctica permite analizar de qué manera es posible articular normativamente ambos polos, de forma que ni la prerrogativa de control ni el derecho a la intimidad queden vaciados de contenido, orientando la construcción de criterios que procuren compatibilizar la seguridad organizativa con el respeto efectivo de los derechos fundamentales sin anticipar soluciones cerradas ni resultados definitivos.

Por tanto, la situación problemática que queda expuesta puede ser identificada como un problema mediante el cual la tecnología impone ante el Derecho una determinada prueba: la de evaluar el alcance y, al tiempo, las condiciones en que se puede dar por válida la utilización de sistemas de videovigilancia con sonido en el trabajo, bajo la exigencia de proteger instalaciones, bienes y personas, sin renunciar indebidamente al

derecho que ostentan los trabajadores a la intimidad y a la protección de datos de carácter personal.

La falta de criterios claros y unívocos en el ámbito de la literatura internacional en relación al audio, junto con el vacío doctrinal y empírico del contexto peruano y arequipeño, reafirma la pertinencia de una investigación jurídica-dogmática que, tomando como referencia el desarrollo comparado en relación con la vigilancia laboral, se formule en base al test de armonización y al principio de concordancia práctica para el caso de este conflicto, aspirando a proponer, por su medio, los estándares que permitan conciliar la seguridad empresarial y la intimidad de los trabajadores en el contexto actual.

1.1. Problema General

¿El uso de videovigilancia con audio en el centro de trabajo vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores, considerando la aplicación del test de armonización y del principio de concordancia práctica en el año 2026?

1.2. Problemas Específicos

a) ¿Cuáles son los alcances jurídicos que se atribuyen a los sistemas de videovigilancia con audio implementados en el ámbito laboral en el año 2026?
b) ¿De qué manera la videovigilancia con audio puede afectar las distintas manifestaciones del derecho a la intimidad de los trabajadores en el centro de trabajo?
c) ¿Qué resultados se obtienen al aplicar el test de armonización al conflicto entre la seguridad empresarial y el derecho a la intimidad de los trabajadores frente al uso de videovigilancia con audio?
d) ¿Qué criterios se derivan de la aplicación del principio de concordancia práctica al conflicto entre la seguridad empresarial y el derecho a la intimidad de los trabajadores frente al uso de videovigilancia con audio?
e) ¿Cuáles son los criterios jurídicos relevantes que permiten orientar la compatibilización entre la seguridad empresarial y el derecho a la intimidad de los trabajadores frente al uso de videovigilancia con audio en el centro de trabajo en el año 2026?

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Determinar si el uso de videovigilancia con audio en el centro de trabajo vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores, a partir de la aplicación del test de armonización y del principio de concordancia práctica en el año 2026.

2.2. Objetivos Específicos

a) Identificar los alcances jurídicos atribuidos a los sistemas de videovigilancia con audio implementados en el ámbito laboral en el año 2026.
b) Describir las formas en que la videovigilancia con audio puede afectar las distintas manifestaciones del derecho a la intimidad de los trabajadores en el centro de trabajo.
c) Aplicar el test de armonización al conflicto entre la seguridad empresarial y el derecho a la intimidad de los trabajadores frente al uso de videovigilancia con audio.
d) Aplicar el principio de concordancia práctica al conflicto entre la seguridad empresarial y el derecho a la intimidad de los trabajadores frente al uso de videovigilancia con audio.
e) Analizar la jurisprudencia y doctrina sobre seguridad empresarial e intimidad para fundamentar la aplicación del test de armonización en el caso de videovigilancia con audio.

3. Hipótesis

Teniendo en cuenta que la videovigilancia con audio en el centro de trabajo implica la captación y registro sistemático de la voz y de conversaciones que pueden contener información ajena al cumplimiento de la prestación laboral, afectando de manera especialmente intensa la esfera privada de las personas trabajadoras, es probable que su uso, en ausencia de criterios claros de necesidad, proporcionalidad, información previa y limitación de la finalidad, configure una vulneración del derecho a la intimidad de los trabajadores, aun cuando se invoque la seguridad empresarial como finalidad legítima.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. Estado del Arte

1.1. Antecedentes Internacionales

En primer lugar, Montesdeoca (2022) tiene por objetivo analizar cómo la videovigilancia en el ámbito laboral incide en el equilibrio entre el poder de control del empresario y el derecho a la protección de datos y a la vida privada de las personas trabajadoras, tomando como eje la sentencia del Tribunal Supremo español 285/2022 y la jurisprudencia constitucional y europea previa. Para ello, utiliza una metodología jurídico-dogmática y jurisprudencial, basada en el examen sistemático de normas del ordenamiento español y de la Unión Europea, así como en el análisis detallado de decisiones del Tribunal Supremo, del Tribunal Constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos relacionadas con videovigilancia laboral, deber de información y consentimiento. Los resultados arrojan que la doctrina jurisprudencial española ha tendido a flexibilizar el deber de información previa en determinados supuestos de control empresarial, admitiendo la utilización de imágenes con fines disciplinarios aun cuando no se haya cumplido de forma estricta con los estándares de transparencia inicialmente fijados. Se concluye que esta evolución jurisprudencial, si bien refuerza el poder de dirección del empresario, genera tensiones importantes con el derecho a la protección de datos y plantea la necesidad de reequilibrar el marco interpretativo para evitar un vaciamiento progresivo de las garantías asociadas a la intimidad de la persona trabajadora.

En segundo lugar, Hernández-Duarte et al. (2024) tienen por objetivo revisar los mecanismos de seguimiento de las condiciones de trabajo en contextos de teletrabajo y trabajo remoto, prestando particular atención a las tecnologías de vigilancia digital y a sus implicaciones para la salud, la organización del trabajo y la autonomía de los trabajadores. Para ello, emplean una metodología de revisión integradora de literatura, que combina el análisis de artículos científicos, informes institucionales y estudios de caso sobre herramientas de monitoreo como software de seguimiento, sensores de presencia y plataformas de registro de actividad, utilizando criterios sistemáticos de búsqueda, selección y categorización temática. Los resultados arrojaron que las organizaciones están incorporando de forma creciente dispositivos digitales capaces de registrar la presencia, ausencia y rendimiento de los trabajadores en tiempo real, lo que permite una gestión más detallada de la productividad, pero también incrementa la sensación de vigilancia constante y el riesgo de afectaciones a la salud mental. Se concluye que la implementación de estas tecnologías requiere marcos normativos y

protocolos internos que garanticen transparencia, límites razonables al control y participación de los trabajadores, a fin de evitar que el monitoreo digital derive en prácticas invasivas que vulneren la privacidad y la dignidad en el trabajo.

En tercer lugar, Sánchez (2024) tiene por objetivo examinar, desde una perspectiva jurídico-laboral comparada, las actividades de vigilancia y control empresarial en la era digital y su impacto sobre los derechos de intimidad, secreto de las comunicaciones y protección de datos de las personas trabajadoras. Para ello, se sirve de una metodología dogmática y comparativa, que combina el análisis de normativas nacionales europeas, directrices de autoridades de protección de datos y decisiones judiciales relevantes, con especial referencia a prácticas de videovigilancia, monitoreo de comunicaciones y uso de dispositivos inteligentes en el lugar de trabajo. Los resultados arrojaron que, aunque los ordenamientos analizados reconocen formalmente los derechos fundamentales de los trabajadores, existe una tendencia a admitir amplios poderes de control empresarial, siempre que se invoquen finalidades de seguridad o productividad, lo que genera zonas grises en torno a la legitimidad de ciertas formas de vigilancia intensiva. Se concluye que es imprescindible desarrollar buenas prácticas y criterios interpretativos que impongan límites claros a la vigilancia, reforzando deberes de información, proporcionalidad y minimización de datos, y que articulen de manera más equilibrada las facultades empresariales con la protección efectiva de la intimidad y de los datos personales.

En cuarto lugar, Poquet (2025) tiene por objetivo analizar de manera específica la compatibilidad entre la videovigilancia con grabación de sonidos y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, en particular el derecho a la intimidad, al secreto de las comunicaciones y a la protección de datos, en el marco del ordenamiento jurídico español. Para ello, recurre a una metodología jurídico-dogmática y crítica, que comprende el estudio detallado de la Constitución española, el Estatuto de los Trabajadores, la normativa de protección de datos, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo, así como resoluciones de la Agencia Española de Protección de Datos sobre casos de videovigilancia con audio. Los resultados arrojaron que la grabación de sonido en el entorno laboral representa una injerencia cualitativamente más intensa en la esfera privada que la captación de imágenes, ya que permite registrar conversaciones espontáneas, opiniones y datos sensibles no necesariamente vinculados al cumplimiento de la prestación laboral. Se concluye que la

videovigilancia con audio solo puede considerarse jurídicamente admisible en supuestos excepcionales, debidamente justificados por razones de seguridad de especial entidad, sometidos a estrictos requisitos de proporcionalidad, información previa y limitación de la finalidad, y que, en caso contrario, vulnera de manera desproporcionada los derechos fundamentales de los trabajadores.

1.2. Antecedentes Nacionales

En primer lugar, Ramos (2023) tiene por objetivo determinar cómo debería encontrarse regulado el uso de la videovigilancia en la relación laboral en salvaguarda de los derechos fundamentales de los trabajadores en el Perú. Para ello, usa una metodología jurídico-dogmática y comparada, que combina el análisis conceptual de la videovigilancia, el examen de jurisprudencia nacional e internacional sobre su utilización en el ámbito laboral, y la revisión de la regulación comparada, con especial atención a la Directiva para el Tratamiento de Datos Personales mediante Sistemas de Videovigilancia y a las decisiones relevantes de órganos jurisdiccionales extranjeros. Los resultados arrojaron que la videovigilancia, aun cuando puede ser beneficiosa para fines de seguridad y control, presenta un alto potencial de afectación de derechos fundamentales como la intimidad y la protección de datos personales, especialmente en sus modalidades de vigilancia oculta o carente de información adecuada. Se concluye que el marco normativo peruano resulta insuficiente y fragmentario, por lo que se requieren pautas mínimas específicas para regular el uso de la videovigilancia para control laboral, reforzando límites materiales y procedimentales al poder de dirección del empleador.

En segundo lugar, Aldana (2022) tiene por objetivo describir los principales pronunciamientos de la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales sobre la videovigilancia con fines de control y supervisión laboral, con el propósito de ilustrar el contenido y alcance de estas decisiones administrativas en el contexto peruano. Para ello, emplea una metodología descriptiva y jurídico-documental, centrada en el análisis de la Directiva de Videovigilancia, así como en la sistematización de opiniones consultivas de la autoridad en materia de videovigilancia laboral, clasificando los casos según su objeto, argumentos y resultados. Los resultados arrojaron que la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales ha reconocido de manera reiterada que la videovigilancia constituye un medio de control laboral que implica tratamiento de datos personales, exigiendo el cumplimiento de principios como la finalidad, proporcionalidad, calidad de datos e información previa a los titulares. Se concluye que, aunque estos

pronunciamientos ofrecen criterios valiosos para encauzar el uso de cámaras en el trabajo, aún se advierten vacíos y necesidades de desarrollo adicional, sobre todo respecto del uso disciplinario de las imágenes y de la compatibilización entre poder de dirección y derechos fundamentales.

En tercer lugar, Castro (2024) tiene por objetivo exponer la regulación vigente sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores en el Perú y contrastarla con parámetros de la legislación comparada en España, Italia y Chile, a fin de proponer mejoras para el desarrollo de esta materia. Para ello, desarrolla una metodología cualitativa y jurídico-comparada, basada en el análisis de la Ley, el Reglamento y el Protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo peruanos, junto con el estudio de normas y lineamientos de los ordenamientos extranjeros seleccionados, identificando convergencias, diferencias y vacíos regulatorios. Los resultados arrojaron que la regulación peruana en vigilancia de la salud es todavía incipiente y carece de un desarrollo sistemático que articule adecuadamente la protección de la salud con el respeto a la intimidad y a la confidencialidad de los datos médicos de los trabajadores. Se concluye que es necesario fortalecer la normativa y la práctica institucional para garantizar una vigilancia de la salud que, sin perder eficacia preventiva, respete los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y se inspire en estándares comparados más avanzados.

En cuarto lugar, Gamarra (2025) tiene por objetivo examinar el impacto de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en la relación laboral en el Perú, identificando los cambios en las facultades del empleador y en los derechos de los trabajadores que se derivan de su uso. Para ello, recurre a una metodología jurídico-dogmática y de análisis de contexto, que incluye la revisión de la evolución histórica de las tecnologías aplicadas al trabajo, el estudio de la normativa laboral y constitucional peruana relevante, y la comparación con instrumentos internacionales sobre derechos humanos y trabajo decente. Los resultados arrojaron que las nuevas tecnologías han ampliado significativamente las posibilidades de control y supervisión empresarial, generando escenarios en los que el poder de dirección puede desplegarse mediante medios digitales que alcanzan tanto al espacio físico de trabajo como a entornos virtuales y remotos, mientras que la respuesta normativa peruana avanza de manera lenta y parcial. Se concluye que se requieren cambios legislativos y políticas públicas que reconozcan explícitamente los riesgos que las tecnologías implican para la intimidad, la desconexión digital y otros derechos laborales, así como que establezcan salvaguardas

específicas para equilibrar el uso legítimo de estas herramientas con la protección integral de la persona trabajadora.

1.2.1. Evolución de la Videovigilancia Laboral en el Perú

El desarrollo de la videovigilancia en el ordenamiento jurídico peruano se ha caracterizado por una implantación fáctica acelerada que ha precedido a su regulación, configurando un marco normativo asistemático y disperso que solo de manera progresiva ha intentado ordenar un fenómeno ya generalizado. (Murillo, 2019) El autor anteriormente citada señala que la captación de imágenes en espacios de tránsito y de trabajo se difundió inicialmente al amparo de finalidades genéricas de seguridad, sin que existiera un cuerpo normativo específico que delimitara con precisión sus alcances y sus límites, de modo que la protección de la persona frente a la imagen captada debió reconstruirse a partir de las bases civiles, constitucionales, administrativas e incluso penales previamente disponibles. Este rasgo evolutivo resulta decisivo para comprender la videovigilancia laboral, en tanto la incorporación de cámaras en el centro de trabajo se produjo como una manifestación más de esa expansión general, antes de que el Derecho del Trabajo contara con reglas propias para encauzarla.

En una primera etapa, la modalidad que se implementó fue la videovigilancia sin captación de audio, es decir, aquella que se limita al registro de imágenes con fines de seguridad y de supervisión de la prestación laboral, sin incorporar la grabación de la voz ni el contenido de las conversaciones. Esta forma de vigilancia se justificó como expresión del poder de dirección del empleador, concebido como la facultad de organizar, fiscalizar y sancionar la actividad laboral dentro de los límites de la razonabilidad, de la que se deriva la potestad de emplear mecanismos tecnológicos idóneos para verificar el cumplimiento de las obligaciones contractuales. (Jiménez et al., 2022) La videovigilancia sin audio se consolidó así como la primera generación de control audiovisual en el ámbito laboral peruano, admitida en la medida en que las cámaras no se ubicaran en espacios reservados, no permanecieran ocultas y se comunicara previamente su instalación a las personas trabajadoras.

El tránsito de esa implantación fáctica hacia una regulación más estructurada se produjo de la mano del desarrollo del derecho a la protección de datos personales, ámbito en el que la imagen y la voz pasaron a ser comprendidas como datos personales susceptibles de tratamiento y, por tanto, sujetas a los principios de finalidad, proporcionalidad, calidad e información previa. (Aparicio, 2022) El autor citado

anteriormente, precisa que en este proceso adquirió particular relevancia la labor de la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales, cuyos pronunciamientos en vía consultiva reconocieron de manera reiterada que la videovigilancia con fines de control y supervisión laboral constituye un tratamiento de datos personales que exige el respeto de dichos principios, contribuyendo a precisar los deberes del empleador frente a un fenómeno que el marco legal general no había regulado con suficiente detalle. No obstante, la doctrina advierte que este desarrollo, aunque valioso, mantiene vacíos significativos, en especial en lo relativo al uso disciplinario de las imágenes y a la compatibilización entre el poder de dirección y los derechos fundamentales, lo que evidencia el carácter todavía incompleto de la evolución normativa peruana en la materia.

La trayectoria descrita permite comprender por qué la regulación peruana de la videovigilancia se erige sobre criterios elaborados originalmente para el registro de imágenes, y por qué la incorporación posterior del audio plantea desafíos que el marco existente no anticipó plenamente. En efecto, la videovigilancia sin audio operó como el supuesto de referencia sobre el cual se construyeron los estándares de razonabilidad, proporcionalidad, comunicación previa y prohibición de vigilancia en espacios reservados. (Corrales, 2023; Jiménez et al., 2022) La superposición ulterior de la captación de la voz sobre esa base normativa preexistente constituye, en consecuencia, un salto cualitativo cuya intensidad no encuentra todavía un tratamiento diferenciado en el ordenamiento nacional, lo que confirma la persistencia del carácter asistemático que ha acompañado a la videovigilancia peruana desde sus orígenes. (Murillo, 2019)

1.2.2. Caso del Sindicato de D'Onofrio y otros Precedentes Relevantes

El pronunciamiento de mayor relevancia en la evolución jurisprudencial peruana sobre videovigilancia laboral es la sentencia recaída en el expediente promovido por el Sindicato de Obreros P y A D'Onofrio contra Nestlé Perú S. A., analizada por la doctrina como el precedente que fija la validez del uso de cámaras como manifestación del poder de fiscalización del empleador. (*Sentencia 599/2020*, 2020) En dicho caso, la organización sindical cuestionó la instalación de redes de cámaras de video en las áreas de producción, almacenes y demás ambientes de la fábrica, alegando que la medida perseguía un control total y permanente durante la jornada de trabajo que vulneraba la dignidad, la intimidad personal y la salud de sus afiliados, mientras que la empresa sostuvo que la instalación respondía a necesidades operativas y de seguridad industrial ejercidas dentro de su poder de dirección. La doctrina destaca que las cámaras

controvertidas se limitaban a registrar imágenes y no captaban audio, así como que se ubicaban en zonas de tránsito y de actividad productiva y no en espacios reservados de los trabajadores, elementos que resultaron determinantes en el sentido del fallo. (Jiménez et al., 2022)

En su análisis, el Tribunal Constitucional sostuvo que el poder de dirección reconocido en la legislación laboral comprende las facultades directiva, fiscalizadora y sancionadora, y que de ellas se deriva la potestad de emplear mecanismos idóneos de supervisión, como la videovigilancia, siempre que su ejercicio no resulte irrestricto ni absoluto, sino sujeto al respeto de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y a criterios de razonabilidad. (Jiménez et al., 2022) Sobre esa base, la doctrina señala que el órgano constitucional consideró justificada la vigilancia por su vinculación con la seguridad industrial, el monitoreo de los procesos de producción y la prevención de riesgos, y estimó que la organización sindical no acreditó cómo las cámaras lesionaban en concreto la dignidad, la intimidad o la salud de sus afiliados, razón por la cual la demanda de amparo fue desestimada. (Corrales, 2023) La resolución precisó, además, que la instalación no debía configurarse en los hechos como un mecanismo de seguimiento individualizado carente de justificación razonable, pues en tal supuesto sí se produciría una afectación de derechos (Jiménez et al., 2022).

El precedente sobre videovigilancia se inserta, asimismo, en una línea jurisprudencial más amplia relativa a los límites del poder de dirección frente a las tecnologías de control, en la que la doctrina ha sistematizado otros pronunciamientos relevantes. Entre ellos se cita el caso resuelto respecto de una entidad estatal, en el que el Tribunal Constitucional amparó la demanda de un trabajador al considerar que la revisión de su correo institucional había vulnerado el secreto de las comunicaciones y la intimidad por un ejercicio abusivo del poder de dirección, lo que evidencia un tratamiento más protector cuando el control recae sobre el contenido de las comunicaciones. (Jiménez et al., 2022) En sentido convergente, la doctrina reseña decisiones de la Corte Suprema en materia de acceso al correo electrónico institucional y su relación con el secreto de las comunicaciones, así como pronunciamientos vinculados al uso disciplinario de medios probatorios obtenidos mediante mecanismos de control, que en conjunto delinean los límites constitucionales y legales del poder fiscalizador del empleador. (Aparicio, 2022) La lectura sistemática de estos precedentes revela un ordenamiento que admite la videovigilancia sin audio como manifestación legítima del control laboral, pero que

reserva un estándar de tutela reforzado para las modalidades de vigilancia que alcanzan el contenido de las comunicaciones, tensión que anticipa la problemática específica que plantea la incorporación del audio a los sistemas de videovigilancia.

2. Bases Conceptuales

2.1. Test de Armonización

En la teoría de los derechos fundamentales, el test de armonización se presenta como una técnica de interpretación dirigida a resolver conflictos entre derechos y otros bienes constitucionalmente protegidos evitando soluciones de sacrificio absoluto de una de las posiciones en juego, ya que en lugar de optar por la prevalencia total de un derecho sobre otro, este test exige identificar el contenido normativo de cada mandato constitucional, reconstruir los fines implicados y diseñar una solución que reduzca al mínimo el grado de restricción que debe soportar cada uno de ellos para permitir su coexistencia práctica en el caso concreto. (Lerner, 2004)

2.2. Principio de Concordancia Práctica

El principio de concordancia práctica, estrechamente vinculado al test de armonización, expresa la exigencia de interpretar y aplicar los preceptos constitucionales concurrentes de manera que ninguno resulte anulado o vaciado de contenido, sino que todos mantengan un núcleo esencial de protección. (Carpio, 2003) La doctrina lo presenta como un criterio que prohíbe resolver los conflictos entre derechos mediante la simple eliminación de uno de ellos, imponiendo al intérprete la carga de diseñar soluciones que preserven la eficacia simultánea de los valores constitucionales implicados, aunque ello suponga limitar recíprocamente su ejercicio en términos de modo, tiempo o intensidad.

2.3. Videovigilancia Laboral

Es el uso de cámaras y sistemas de grabación en el centro de trabajo para capturar y almacenar imágenes, y en algunos casos otros datos como patrones de conducta, con el fin de proteger bienes, instalaciones y personas, así como supervisar el cumplimiento de la prestación laboral. (Akopashvili y Apakidze, 2022)

2.4. Vigilancia Digital en el Trabajo

Comprende el conjunto de tecnologías y dispositivos, cámaras, sensores, software, sistemas de reconocimiento y analítica de datos, que permiten al empleador monitorear de manera continua o intensiva la actividad, el rendimiento y las interacciones de los

trabajadores, configurando un entorno de trabajo "conectado" en el que la supervisión se integra a la infraestructura tecnológica cotidiana. (Mettler, 2023)

2.5. Derecho a la Privacidad/Intimidad del Trabajador

Es el derecho fundamental del trabajador a mantener una esfera de vida privada, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, que lo protege frente a injerencias injustificadas en su vida personal, su espacio de reserva y sus datos personales, y que actúa como límite al poder de dirección y a los mecanismos de control del empleador. (Komanovics, 2023)

2.6. Protección de Datos Personales en el Empleo

Es el conjunto de principios, normas y garantías que regulan el tratamiento de la información identificatoria o identificable del trabajador, como imagen, voz, datos biométricos, comportamientos o registros digitales, imponiendo deberes de finalidad, transparencia, minimización y seguridad al empleador, y reconociendo al trabajador facultades de control sobre la recolección y uso de dichos datos. (Mashkov y Kostyuchenko, 2023)

2.7. Proporcionalidad en la Vigilancia Laboral

Es el principio conforme al cual cualquier medida de control o vigilancia del empleador debe responder a una finalidad legítima, ser idónea para alcanzarla, necesaria ante la inexistencia de alternativas menos intrusivas y equilibrada en sentido estricto, de modo que los beneficios de la medida compensen la afectación que genera sobre la privacidad y los datos personales del trabajador. (Paneva, 2024)

3. Marco Legal en el Perú

3.1. Constitución Política del Perú y Derechos Fundamentales Involucrado

En el plano internacional, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo reconoce el derecho de toda persona a un trabajo libre de violencia y acoso, destacando que la dignidad de las personas trabajadoras constituye un bien jurídico protegido en el ámbito laboral. Este instrumento refuerza la idea de que las medidas de vigilancia no pueden derivar en entornos de control permanente o en prácticas que generen afectaciones psicológicas, sensación de vigilancia constante o restricciones desproporcionadas de la autonomía y de la privacidad, pues ello sería incompatible con la obligación de garantizar un ambiente laboral respetuoso de la dignidad humana.

La Constitución Política del Perú (1993) constituye el fundamento normativo principal para examinar la legitimidad de las medidas de control empresarial que inciden sobre la esfera personal del trabajador, pues en su artículo 1 reconoce que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Esta premisa resulta determinante en el ámbito laboral, ya que impide concebir al trabajador como un simple instrumento de producción y obliga a interpretar toda facultad de dirección empresarial conforme al respeto debido a su condición de sujeto de derechos, más aún si se considera que el artículo 23 establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

En esa línea, la relación laboral no puede entenderse como un espacio ajeno a la Constitución, sino como un ámbito en el que los derechos fundamentales mantienen plena eficacia aun en contextos de subordinación. En efecto, si el artículo 1 sitúa a la persona y su dignidad en el centro del ordenamiento, y el artículo 23 prohíbe que la relación laboral desconozca esa dignidad, entonces toda práctica empresarial de supervisión, fiscalización o vigilancia debe interpretarse dentro de esos límites constitucionales.

Esta cuestión adquiere una importancia mayor frente al uso de nuevas tecnologías de vigilancia en el entorno laboral. La videovigilancia con audio, al permitir no solo la captación de imágenes, sino también el registro de voces, conversaciones e interacciones verbales, incide directamente en varios derechos fundamentales previstos en el artículo 2 de la Constitución, especialmente aquellos vinculados al libre desarrollo, a la intimidad, a la protección de la información personal y al secreto de las comunicaciones.

Uno de los derechos comprometidos es el reconocido en el artículo 2, inciso 1, que protege la vida, la identidad, la integridad moral, psíquica y física, así como el libre desarrollo y bienestar de la persona. Este precepto resulta relevante porque la vigilancia constante, sobre todo cuando incorpora audio, no solo controla conductas visibles, sino que también puede alterar la espontaneidad, la tranquilidad y la libertad con que el trabajador se desenvuelve en su entorno cotidiano de trabajo. En otras palabras, la grabación continua de conversaciones puede generar un ambiente de autocensura y de presión permanente incompatible con el desenvolvimiento personal libre que la Constitución tutela.

Asimismo, el artículo 2, inciso 7, reconoce el derecho al honor, a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz y a la imagen propias.

Este inciso tiene especial relevancia para la presente investigación porque la videovigilancia con audio compromete de manera directa, no solo la imagen del trabajador, sino también su voz, la cual tiene una dimensión personalísima y se encuentra expresamente protegida por el texto constitucional. Desde esta perspectiva, la captación y almacenamiento de audio no puede considerarse una medida neutra o de baja intensidad, ya que permite acceder a manifestaciones verbales, opiniones, emociones o intercambios que forman parte de la esfera privada de la persona, aun cuando ocurran dentro del centro de trabajo.

Del mismo modo, el artículo 2, inciso 6, dispone que los servicios informáticos, computarizados o no, públicos o privados, no deben suministrar informaciones que afecten la intimidad personal y familiar. Aunque esta disposición suele relacionarse con la autodeterminación informativa y con la protección de datos personales, su contenido resulta plenamente aplicable a los sistemas contemporáneos de videovigilancia, los cuales no solo captan información, sino que la almacenan, procesan, clasifican y eventualmente la transfieren o utilizan con diversas finalidades. Por ello, cuando un empleador implementa mecanismos de videovigilancia con audio, no solo ejerce una facultad de control, sino que además trata información personal del trabajador, lo que exige una lectura constitucional especialmente cuidadosa.

A ello se añade el artículo 2, inciso 10, que reconoce el secreto y la inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados, estableciendo que las comunicaciones, telecomunicaciones o sus instrumentos solo pueden ser intervenidos por mandato motivado del juez y con las garantías previstas por la ley. Si bien no toda grabación de audio en el centro de trabajo constituye automáticamente una interceptación en sentido estricto, lo cierto es que la captación permanente o indiscriminada de conversaciones puede aproximarse de manera peligrosa a una afectación del contenido protegido por esta norma constitucional, sobre todo cuando se registran comunicaciones no vinculadas directamente al cumplimiento de la prestación laboral. En tal sentido, el audio introduce una dimensión de injerencia mucho más intensa que la simple captación visual, precisamente porque permite acceder al contenido verbal de las interacciones humanas.

Por otro lado, el artículo 23 de la Constitución cumple una función decisiva en el análisis de esta materia. Al establecer que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, esta disposición impide justificar la videovigilancia con audio únicamente

sobre la base de la subordinación o del poder de dirección del empleador. La subordinación jurídica no convierte al trabajador en una persona desprovista de intimidad, ni habilita a la empresa a desplegar formas irrestrictas de vigilancia sobre su comportamiento, su voz o sus conversaciones.

A su vez, el artículo 26 refuerza esta idea al establecer, entre los principios que regulan la relación laboral, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, así como la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. Esta disposición resulta importante porque obliga a rechazar toda lectura del ordenamiento que reduzca indebidamente el nivel de protección de los derechos fundamentales del trabajador frente a medidas empresariales invasivas. En consecuencia, cuando exista duda sobre la legitimidad o alcance de la videovigilancia con audio, la interpretación constitucionalmente correcta no puede ser aquella que vacíe de contenido la intimidad o la protección de datos personales de la persona trabajadora.

Ahora bien, reconocer la vigencia de estos derechos no implica negar que el empleador también actúa sobre la base de posiciones constitucionalmente relevantes. Los artículos 58 y 59 reconocen la iniciativa privada y la libertad de empresa dentro de una economía social de mercado, lo que permite afirmar que el empleador cuenta con facultades legítimas de organización, control y seguridad para asegurar el adecuado funcionamiento del centro de trabajo. Sin embargo, dichas facultades no son absolutas, pues deben ejercerse de manera compatible con la dignidad humana y con los derechos fundamentales de quienes prestan servicios en la organización productiva.

Desde esta perspectiva, el problema jurídico no consiste en negar toda posibilidad de control empresarial, sino en determinar las condiciones en que ese control resulta constitucionalmente legítimo. La Constitución no excluye que el empleador adopte medidas de supervisión, pero sí exige que estas no desconozcan el contenido esencial de los derechos reconocidos en los artículos 1, 2, 23 y 26, especialmente cuando se trata de mecanismos particularmente invasivos como la videovigilancia con audio. En consecuencia, toda evaluación sobre la licitud de estas medidas debe realizarse a partir de una lectura sistemática del texto constitucional, y no desde una lógica unilateral de prevalencia automática del interés empresarial.

Además, el artículo 51 dispone que la Constitución prevalece sobre toda norma legal, lo cual significa que cualquier reglamento interno de trabajo, protocolo de

seguridad, política de control empresarial o práctica organizacional debe adecuarse a los derechos fundamentales reconocidos por la Norma Fundamental. Por ello, incluso si una empresa invoca razones de seguridad, prevención o productividad para justificar la instalación de sistemas de videovigilancia con audio, dicha medida carecerá de legitimidad si en su aplicación concreta vulnera la intimidad, la voz, la vida privada o el ámbito comunicacional del trabajador.

Del mismo modo, el artículo 55 establece que los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional. Esta disposición refuerza la necesidad de interpretar los derechos fundamentales involucrados en armonía con los estándares internacionales de protección de la vida privada, la dignidad, la intimidad y las comunicaciones, lo que amplía y robustece la tutela constitucional frente a prácticas de vigilancia intensiva en el trabajo.

3.2. Derecho a la Intimidad y a la Vida Privada en el Ámbito Laboral

El derecho a la intimidad y a la vida privada en el ámbito laboral constituye uno de los límites más importantes frente al ejercicio del poder de dirección del empleador, ya que la prestación de servicios en régimen de subordinación no implica la pérdida de la condición de persona ni la renuncia a los derechos fundamentales que acompañan al trabajador dentro y fuera del centro de trabajo. En el ordenamiento peruano, esta protección encuentra una primera concreción en el artículo 14 del Código Civil (1984), que dispone que la intimidad de la vida personal y familiar no puede ser puesta de manifiesto sin el asentimiento de la persona, estableciendo así una regla general de tutela frente a injerencias no consentidas en la esfera privada.

Esta regla cobra especial relevancia en el ámbito laboral, donde el trabajador desarrolla sus funciones dentro de una estructura organizativa en la que el empleador ejerce facultades de fiscalización y control. Sin embargo, tales facultades no son ilimitadas, pues deben ejercerse respetando la esfera privada del trabajador y evitando mecanismos que conviertan el centro de trabajo en un espacio de intromisión permanente sobre aspectos personales ajenos a la prestación laboral. De esta manera, la intimidad en el trabajo no desaparece por el solo hecho de encontrarse la persona dentro de las instalaciones de la empresa, sino que se adapta al contexto laboral y subsiste como un ámbito de reserva jurídicamente protegido.

En esa línea, el desarrollo normativo peruano en materia de protección de datos personales refuerza la tutela de la vida privada del trabajador frente al uso de tecnologías de vigilancia. La Ley N.° 29733 (2011) "Ley de Protección de Datos Personales", tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la protección de los datos personales, lo que comprende el tratamiento de información que identifica o hace identificable a una persona natural, entre ella su imagen y su voz. Esto resulta especialmente importante en el ámbito laboral, puesto que los sistemas de videovigilancia no solo captan conductas visibles, sino que también recopilan y almacenan información personal susceptible de afectar la intimidad del trabajador si su uso excede los fines legítimos del control empresarial.

A su vez, el Reglamento de la Ley N.° 29733, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-2013-JUS (2013) desarrolla principios esenciales para el tratamiento lícito de datos personales, entre ellos los principios de finalidad, proporcionalidad, calidad, seguridad y consentimiento, así como el deber de información al titular de los datos. En el contexto laboral, estos principios impiden que el empleador recopile información personal de manera excesiva, indeterminada o desconectada de una finalidad concreta y legítima, especialmente cuando se trata de mecanismos de monitoreo permanente que pueden impactar directamente sobre la vida privada del trabajador.

Sobre esta base, la regulación específica más relevante para el problema de investigación se encuentra en la Resolución Directoral N.° 02-2020-JUS/DGTAIPD (2020), que aprueba la Directiva para el Tratamiento de Datos Personales mediante Sistemas de Videovigilancia. Esta directiva reconoce expresamente que la imagen y la voz constituyen datos personales y que el uso de sistemas de videovigilancia con fines de control laboral es legítimo solo si respeta las exigencias previstas por la Ley N.° 29733 y su reglamento. De esta manera, el ordenamiento peruano admite la videovigilancia como herramienta de control, pero no la concibe como una facultad irrestricta, sino como una medida sometida a límites jurídicos estrictos orientados a proteger la intimidad y la vida privada de las personas trabajadoras.

La referida directiva establece, además, obligaciones concretas que revelan la estrecha relación entre videovigilancia e intimidad en el entorno laboral. Entre ellas se encuentra el deber de informar a los trabajadores sobre la existencia del sistema de videovigilancia, la obligación de colocar carteles visibles en las zonas monitoreadas, el deber de identificar al titular del banco de datos personales y la necesidad de precisar el

modo en que pueden ejercerse los derechos reconocidos por la normativa de protección de datos. Estas exigencias resultan relevantes porque una vigilancia oculta, ambigua o poco transparente incrementa el nivel de afectación de la vida privada y debilita la posibilidad de control del trabajador sobre la información que se obtiene de su persona.

De igual manera, la directiva dispone que el control laboral mediante videovigilancia solo debe implementarse cuando sea pertinente, adecuado y no excesivo para el cumplimiento de su finalidad. Este criterio enlaza directamente con la protección de la intimidad, pues supone que el empleador no puede instalar cámaras o sistemas de captación de audio de forma generalizada, indiscriminada o desproporcionada. La medida debe limitarse a los espacios indispensables para el control laboral y, en ningún caso, extenderse a lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores, tales como comedores, servicios higiénicos, vestuarios o espacios análogos, precisamente porque en dichos ambientes la expectativa de privacidad es mayor y su afectación resultaría particularmente intensa.

En este punto, la vida privada en el ámbito laboral debe ser entendida no solo como un derecho a excluir injerencias externas, sino también como una garantía que protege un espacio mínimo de desenvolvimiento personal dentro del entorno de trabajo. El trabajador no deja de ser persona al ingresar al centro laboral, ni pierde totalmente su esfera de reserva por el hecho de estar sujeto a fiscalización. Por ello, aun cuando el empleador tenga interés legítimo en asegurar la disciplina, la seguridad o el patrimonio empresarial, dicho interés debe compatibilizarse con el respeto a zonas, momentos y manifestaciones de la vida del trabajador que no pueden ser objeto de vigilancia intensa o de registro permanente sin afectar su intimidad.

A ello se suma que la misma directiva prevé límites temporales para la conservación de las grabaciones, señalando que las imágenes y voces registradas deben almacenarse por un plazo determinado y no indefinido, salvo supuestos excepcionales. Este criterio normativo tiene una importancia directa en la protección de la vida privada, ya que una conservación prolongada o injustificada aumenta el riesgo de usos secundarios de la información, de circulación no autorizada de registros personales y de afectaciones posteriores al honor, la intimidad o la defensa del trabajador frente a imputaciones disciplinarias (Directiva para el Tratamiento de Datos Personales mediante Sistemas de Videovigilancia, 2020).

Asimismo, el régimen de protección de datos reconoce al trabajador derechos de acceso y control sobre la información que se ha recopilado respecto de su persona. Esto significa que el trabajador no debe ser concebido como un objeto pasivo de vigilancia, sino como titular de derechos frente al tratamiento de sus datos personales. En el plano laboral, esta idea es fundamental porque equilibra, al menos parcialmente, la asimetría existente entre empleador y trabajador, y permite sostener que el control empresarial solo es jurídicamente admisible cuando se ejerce con respeto por la transparencia, la finalidad legítima y la posibilidad de fiscalización por parte del propio titular de los datos (Reglamento de la Ley Nº 29733, Ley de Protección de Datos Personales, 2013).

Bajo esa lógica, el derecho a la intimidad y a la vida privada en el ámbito laboral no puede reducirse a la prohibición de ingresar a espacios físicamente privados, sino que comprende también la protección frente a formas modernas de injerencia tecnológica. La vigilancia constante, la grabación de interacciones verbales, la generación de archivos de audio y video y el eventual uso disciplinario de esa información pueden afectar profundamente la forma en que el trabajador se relaciona con sus compañeros, expresa sus ideas o conserva espacios mínimos de reserva dentro del centro de trabajo. Por ello, la normativa vigente obliga a interpretar restrictivamente toda medida de control que exceda lo necesario y razonable para la finalidad empresarial perseguida.

En términos sistemáticos, puede afirmarse que el Código Civil, la Ley de Protección de Datos Personales, su reglamento y la Directiva sobre videovigilancia configuran un marco legal orientado a impedir que la fiscalización laboral se convierta en una forma de intromisión arbitraria en la vida privada del trabajador. Estas normas no prohíben de manera absoluta toda vigilancia, pero sí exigen que cualquier mecanismo de control respete límites materiales, espaciales, temporales y funcionales, de modo que la intimidad no quede absorbida por completo por las necesidades de organización o seguridad empresarial.

4. Bases Teóricas de la Investigación

4.1. Teoría de los Derechos Fundamentales y Métodos de Armonización Constitucional

La teoría de los derechos fundamentales y los métodos de armonización constitucional han experimentado, en las últimas décadas, un desarrollo particularmente intenso, hasta el punto de convertirse en uno de los núcleos más densos del

constitucionalismo contemporáneo. En este ámbito se ha consolidado la idea de que los derechos fundamentales no pueden ser entendidos como simples facultades subjetivas aisladas, sino como posiciones jurídicas complejas cuya estructura, contenido y límites se definen dentro de un sistema constitucional que articula principios, valores, instituciones y procedimientos de decisión. (Alanís, 2021; Alexy, 2007) En consecuencia, la reflexión sobre los derechos fundamentales exige simultáneamente una teoría de su estructura interna y una teoría de las técnicas metodológicas que permiten resolver los conflictos que se producen entre ellos o entre derechos y otros bienes constitucionales, sin caer en soluciones de sacrificio absoluto.

Un primer eje de la teoría de los derechos fundamentales se centra en la determinación de su estructura y de su contenido esencial. Desde una perspectiva formal, se ha propuesto concebir a los derechos como funciones normativas que relacionan, de manera sistemática, un titular, un objeto de protección y una determinada relación jurídica, lo que permite dotar de precisión analítica a la identificación de su ámbito de protección y de sus eventuales límites. (Alanís, 2021) Este enfoque estructural subraya que el lenguaje de los derechos no se agota en fórmulas abiertas o declaraciones abstractas, sino que exige reconstruir, en cada caso, qué aspectos del comportamiento, de la situación o de la posición jurídica de la persona quedan efectivamente comprendidos en la protección constitucional. Sobre esta base, la noción de contenido esencial aparece como un concepto clave para describir el núcleo mínimo de cada derecho que debe permanecer incólume frente a las intervenciones legislativas o a las decisiones de los poderes públicos.

La discusión en torno al contenido esencial ha sido particularmente controvertida. Parte de la doctrina ha defendido una concepción absoluta del núcleo esencial, según la cual existiría un ámbito fijo e indisponible del derecho, inmune a cualquier tipo de restricción, mientras que otra parte ha propuesto una concepción relativa, que vincula el contenido esencial con la práctica interpretativa y con la necesidad de armonizar derechos en conflicto. (Leal y López, 2019; Maldonado, 2020) Desde una perspectiva crítica, se ha señalado que las teorías meramente absolutas o estrictamente externas de los límites resultan insuficientes para dar cuenta de la complejidad de los casos reales, en la medida en que tienden, por un lado, a convertir al legislador en un órgano con amplísima capacidad para “configurar” derechos y, por otro, a congelar el contenido de los derechos

de forma tal que se vuelve imposible justificar ciertos límites necesarios para la protección de otros bienes constitucionales.

En ese contexto, la propuesta de articular de forma complementaria la teoría del contenido esencial y el modelo de ponderación aparece como una alternativa metodológica particularmente sugerente. Diversos estudios han mostrado que la teoría relativa del contenido esencial, cuando se conecta con modelos de ponderación como los de Alexy, permite reconstruir una práctica jurídica en la que los derechos conservan un núcleo resistente a su vaciamiento, pero que, al mismo tiempo, admite limitaciones justificadas en función de la protección de otros derechos o bienes de rango constitucional. (Leal y López, 2019; Maldonado, 2020) Esta articulación evita tanto la absolutización de los derechos como su reductibilidad plena a decisiones políticas coyunturales, situando el análisis en un espacio intermedio de racionalidad argumentativa.

La teoría de los derechos fundamentales también ha sido marcada por el neoconstitucionalismo y, en particular, por la tesis de la doble naturaleza del derecho y de los derechos fundamentales formulada por Alexy (2007). Según esta concepción, los derechos fundamentales poseen una dimensión ideal, vinculada a la corrección moral o a la justicia, y una dimensión real, ligada a su positivación en textos normativos y a su aplicación institucional, de modo que la teoría jurídica no puede prescindir de ninguna de las dos si pretende dar cuenta de la práctica constitucional contemporánea. (Chávez y Ríos, 2019) Esta doble naturaleza se ha utilizado, por ejemplo, para interpretar la construcción de derechos implícitos en la jurisprudencia constitucional de tribunales latinoamericanos, mostrando cómo la referencia a principios y valores subyacentes permite justificar el reconocimiento de posiciones jurídicas no explícitamente enumeradas en los textos constitucionales, sin abandonar por ello la exigencia de seguridad jurídica y de institucionalización.

En paralelo a esta reflexión estructural, la teoría de los derechos fundamentales ha debido enfrentarse al problema de su eficacia en relaciones entre particulares. La cuestión de la eficacia horizontal (Drittwirkung) ha sido objeto de una intensa elaboración doctrinal y jurisprudencial, que ha puesto de relieve la necesidad de proyectar la fuerza normativa de los derechos fundamentales más allá de la relación vertical Estado-ciudadano. Estudios comparados han mostrado cómo ordenamientos como el español y el mexicano han ido reconociendo, con matices, que los derechos fundamentales

condicionan también la actuación de particulares, especialmente cuando estos ejercen posiciones de poder estructural relevantes, como ocurre en muchas relaciones laborales o en el ámbito de las grandes plataformas digitales. (Arroyo, 2015; Castañeda, 2016) En este marco, la eficacia horizontal se presenta no como una simple extensión mecánica de los derechos, sino como un problema de distribución de competencias y de técnicas interpretativas, en el que jueces ordinarios y tribunales constitucionales deben coordinarse para garantizar la vigencia de la Constitución en el conjunto del ordenamiento. (Marshall, 2010)

En el contexto digital, la cuestión adquiere además una dimensión global. Se ha defendido que los derechos fundamentales deben entenderse como parámetros de validez de las regulaciones privadas que rigen espacios como internet, incluso al margen de la formal recepción constitucional, lo que ha llevado a hablar de una constitucionalización global del régimen jurídico privado digital. (Castañeda, 2016) Esta tesis sostiene que ciertos contenidos de los derechos fundamentales, en particular aquellos vinculados a la protección de datos personales, la libertad de expresión y la privacidad, poseen una fuerza normativa que trasciende las fronteras estatales y que limita el poder de entidades privadas transnacionales, configurando un nuevo escenario para la teoría de la eficacia horizontal.

Sobre este trasfondo, la cuestión de los métodos de armonización constitucional ocupa un lugar central. La literatura ha mostrado que los conflictos entre derechos o entre derechos y otros bienes constitucionales no pueden resolverse adecuadamente mediante técnicas clásicas de subsunción “todo o nada”, típicas del modelo de reglas, sino que exigen formas de decisión que admitan graduaciones y que permitan ponderar la relevancia relativa de cada posición en el caso concreto. (Bechara y Vides, 2019) La teoría principalista, tal como ha sido desarrollada en la obra de Alexy, introduce la distinción entre reglas y principios, entendiendo estos últimos como mandatos de optimización que se satisfacen en distinta medida y cuya colisión se resuelve mediante ponderación, dando lugar a relaciones de precedencia condicionada entre normas en conflicto. (Alexy, 2007; Bechara y Vides, 2019)

La ponderación, en este contexto, se presenta como una técnica de armonización que busca evitar el sacrificio absoluto de uno de los derechos en juego. Frente a modelos binarios de aplicación normativa, la ponderación permite que, aun cuando un derecho ceda en el caso concreto frente a otro, conserve su vigencia para otros supuestos, manteniendo así la integridad del sistema de derechos fundamentales. (Bechara y Vides,

2019) De este modo, la relación de precedencia que se establece no es incondicionada ni definitiva, sino dependiente de las circunstancias del caso, lo que permite que el derecho que ha sido restringido pueda prevalecer en contextos diferentes. Esta concepción se conecta directamente con la idea de armonización y de concordancia práctica, en la medida en que la solución buscada no consiste en anular un derecho, sino en maximizar ambos en la medida de lo posible.

A nivel metodológico, la ponderación se ha concretado en el principio de proporcionalidad, concebido como un test estructurado que incorpora, en términos generales, tres etapas: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. Este esquema ha sido adoptado por numerosos tribunales constitucionales y cortes supremas en distintas partes del mundo, al punto de que se ha hablado de una "edad de la proporcionalidad" en el derecho constitucional comparado. (Jackson, 2015; Sikri, 2021; Sweet y Mathews, 2008, 2019) El test exige, en primer lugar, verificar que la medida que restringe un derecho sea idónea para alcanzar la finalidad legítima perseguida; en segundo lugar, comprobar que no existan alternativas menos lesivas igualmente eficaces; y, en tercer lugar, determinar si la intensidad de la afectación del derecho se justifica por la importancia de la satisfacción del fin constitucional concurrente.

La expansión global de la proporcionalidad ha sido ampliamente documentada. Se ha mostrado cómo, desde su origen en la jurisprudencia alemana, este método ha sido recepcionado y adaptado por cortes de Europa, la Commonwealth, Israel y diferentes sistemas internacionales de protección de derechos humanos, conformando un lenguaje común de justificación en materia de derechos fundamentales. (Sweet y Mathews, 2008, 2019) La jurisprudencia comparada ofrece múltiples ejemplos de conflictos en los que la proporcionalidad ha servido para estructurar el análisis de tensiones entre libertad de expresión y protección de la honra, entre seguridad pública y privacidad, o entre libertad religiosa e igualdad, entre otros. En estos casos, la proporcionalidad aparece como un mecanismo de armonización gradual que permite ajustar las decisiones legislativas y administrativas, anulando solo aquellas que no superan el escrutinio de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto.

No obstante, la centralidad de la proporcionalidad y de la ponderación no ha quedado exenta de críticas. Algunos autores han sostenido que el discurso de los pesos, balances y fórmulas podría generar una falsa apariencia de objetividad y de precisión en contextos que, en realidad, remiten a complejas decisiones morales y políticas.

(Tsakyrakis, 2010; Webber, 2010) Desde esta perspectiva, se ha advertido sobre el riesgo de que la proporcionalidad se convierta en una especie de "culto" doctrinal que encubra juicios sustantivos detrás de un lenguaje tecnificado, dificultando la transparencia del razonamiento judicial. Otros trabajos, sin embargo, han respondido que una doctrina estructurada de proporcionalidad, aplicada con rigor argumentativo, contribuye a ordenar el debate, explicitar las premisas de las decisiones y someter a escrutinio racional las justificaciones ofrecidas por los tribunales. (Jackson, 2015; Sweet y Mathews, 2019) Estas posiciones coinciden, en cualquier caso, en que la proporcionalidad no es un automatismo matemático, sino una técnica de argumentación que requiere una fundamentación cuidadosa.

Dentro de este panorama, la armonización constitucional no se reduce a la aplicación mecánica del test de proporcionalidad. Como muestran los debates sobre el contenido esencial, la eficacia horizontal y la doble naturaleza de los derechos, las técnicas de armonización se despliegan en distintos planos. En un primer nivel, se requiere una reconstrucción teórica del sentido y del alcance de los derechos, que permita identificar sus componentes estructurales y su núcleo de protección. En un segundo nivel, se hace necesaria una teoría de los límites y de las relaciones entre derechos, que permita determinar cuándo una restricción es compatible con la Constitución y cuándo supone un vaciamiento inaceptable del derecho afectado. (Leal y López, 2019; Maldonado, 2020) Finalmente, en un tercer nivel, se requiere un método de decisión para casos concretos en el que los jueces articulen, de manera explícita, las razones que justifican la precedencia de una posición constitucional sobre otra en determinadas circunstancias.

Los estudios comparados sobre la eficacia horizontal y sobre la aplicación de la proporcionalidad en distintos sistemas refuerzan la idea de que la armonización exige tener en cuenta el papel institucional de los tribunales ordinarios y de los tribunales constitucionales, así como la distribución de competencias entre ellos. (Arroyo, 2015; Castañeda, 2016; P. Cruz, 2017) La forma en que se articulan los niveles de decisión influye directamente en la manera en que los derechos se concretan en las relaciones privadas y en la intensidad del control ejerci-do sobre las decisiones del legislador o del poder reglamentario. En este sentido, la armonización no puede ser entendida solo como un problema de fórmulas dogmáticas, sino también como una cuestión de arquitectura institucional.

La literatura reciente ha mostrado, además, que la aplicación de métodos de armonización en contextos tecnológicamente complejos, como la sociedad digital y el tratamiento masivo de datos personales, plantea desafíos adicionales. Por ejemplo, en el análisis de decisiones constitucionales sobre datos personales en entornos digitales, se ha constatado que los tribunales realizan, en los hechos, un ejercicio de "balancing" entre la privacidad y otros derechos como la libertad de expresión, aunque no siempre despliegan de manera explícita las etapas del test de proporcionalidad, lo que ha llevado a proponer su formalización como criterio de transparencia y coherencia. (Charity y Anshory, 2026) Este tipo de estudios muestra que los métodos de armonización deben adaptarse a contextos donde los conflictos entre derechos se dan en escenarios transnacionales y digitales, en los que participan tanto actores estatales como privados.

Finalmente, la teoría de los derechos fundamentales y los métodos de armonización constitucional convergen en un objetivo común: evitar que la solución de los conflictos constitucionales derive en la anulación total de uno de los derechos o bienes en juego. La noción de concordancia práctica, aun cuando no siempre es formulada explícitamente en los textos, se encuentra implícita en buena parte de la literatura que insiste en la necesidad de hacer coexistir, de manera razonable, la protección de los derechos y la vigencia de sus limitaciones constitucionalmente justificadas. (Leal y López, 2019; Sikri, 2021; Sweet y Mathews, 2008) El ideal de armonización no supone negar la existencia de tensiones reales entre derechos, sino construir soluciones que preserven, en la mayor medida posible, la efectividad de cada uno, mediante técnicas de interpretación, delimitación y ponderación que reduzcan al mínimo el sacrificio de las posiciones implicadas.

4.2. Poder de Dirección Empresarial, Control Laboral y Límites Derivados de la Dignidad del Trabajador

La construcción dogmática del poder de dirección empresarial ha ocupado un lugar central en la teoría general del Derecho del Trabajo, en la medida en que permite explicar por qué la relación laboral se articula sobre una estructura de subordinación jurídica, pero a la vez exige delimitar con precisión los límites que impone la dignidad y los derechos fundamentales de la persona trabajadora. La literatura contemporánea tiende a coincidir en que el poder de dirección no es un atributo natural o ilimitado del empleador, sino una facultad jurídica derivada del contrato de trabajo y de la función organizativa de la empresa, que debe ejercerse de forma compatible con la posición de

sujeto de derechos del trabajador y no puede proyectarse de manera irrestricta sobre su esfera personal, su vida privada y su autodeterminación informativa. (Mangarelli, 2016) Sobre esta base, el problema teórico no se reduce a establecer la existencia del poder de dirección y control, sino a precisar el modo en que dicho poder se ve condicionado por principios como la buena fe, la proporcionalidad, la no discriminación y, en último término, la dignidad humana.

Desde la perspectiva clásica, el poder de dirección se descompone en diversas manifestaciones: poder de organización, poder de dirección propiamente dicho, poder de vigilancia o control y poder disciplinario. Estas facultades, en su conjunto, definen el "poder del empleador" en el marco del contrato de trabajo y explican la asimetría estructural que caracteriza la relación laboral, en la medida en que el trabajador asume un deber de obediencia y subordinación a las instrucciones empresariales sobre la forma, el tiempo y el lugar de la prestación. (R. Fernández, 2015; Mangarelli, 2016) La doctrina ha subrayado, sin embargo, que esta subordinación no puede entenderse como una renuncia general a los derechos fundamentales, ni autoriza la imposición de órdenes o la implementación de controles que afecten la personalidad del trabajador más allá de lo que el propio contrato y el ordenamiento jurídico permiten.

En particular, el poder disciplinario ha sido objeto de un tratamiento dogmático específico, destinado a precisar su naturaleza jurídica y su relación con el poder de dirección. Se ha destacado que la facultad disciplinaria no es autónoma, sino que se inserta dentro de la lógica general del poder de dirección en cuanto mecanismo destinado a reaccionar frente a incumplimientos contractuales, pero sometido a exigencias de tipicidad, proporcionalidad, motivación y garantías procedimentales. (R. Fernández, 2015) Desde esta perspectiva, la sanción no puede convertirse en instrumento arbitrario de dominación, ni utilizarse para castigar conductas que se sitúan fuera del ámbito de la prestación laboral o que pertenecen a la esfera estrictamente privada del trabajador. La literatura comparada ha mostrado que, allí donde la facultad disciplinaria se desborda hacia la vida privada, se pierden las referencias normativas que la legitiman y se ingresa en un terreno de vulneración directa de la dignidad del trabajador. (García y Treviño, 2019)

La tensión entre poder de dirección y derechos fundamentales se manifiesta con especial claridad cuando se analiza el alcance del ius variandi. La facultad de modificar ciertas condiciones de trabajo se reconoce como una manifestación típica del poder de

dirección, pero la doctrina insiste en diferenciar entre un ius variandi normal y un ius variandi excepcional, sometido a controles mucho más estrictos. (García y Treviño, 2019) El primero se refiere a ajustes razonables y previsibles que se mantienen dentro del marco de la prestación pactada; el segundo, en cambio, concierne a alteraciones sustanciales que afectan el contenido esencial del contrato o que pretenden proyectar el poder empresarial sobre ámbitos ajenos al cumplimiento de la prestación, como la vida privada o las convicciones personales del trabajador. En este último caso, el ejercicio del poder de dirección se enfrenta a límites derivados no solo de la autonomía de la voluntad y de la fuerza obligatoria del contrato, sino de la propia dignidad del trabajador como persona.

El reconocimiento de estos límites ha llevado a formular, en clave latinoamericana, una elaboración dogmática del derecho del empleador a la organización y dirección de la empresa en la que se subraya que los poderes empresariales deben ejercerse conforme a la buena fe, la justificación suficiente, la proporcionalidad y la no discriminación, incorporando además el deber de protección respecto de la salud, la integridad y la personalidad del trabajador. (Mangarelli, 2016) Esta concepción enfatiza que el poder de dirección y control no puede ser interpretado como un espacio de discrecionalidad ilimitada, sino como una competencia funcional al cumplimiento de la finalidad empresarial, cuyo ejercicio está sujeto a un conjunto de principios y reglas que buscan equilibrar eficiencia organizativa y respeto de los derechos fundamentales. En este marco, cláusulas contractuales o políticas internas que proyecten el poder de dirección sobre la vida extralaboral, la orientación sexual, las creencias o la actividad sindical del trabajador son consideradas, desde la teoría, como manifestaciones ilícitas o abusivas del poder empresarial.

El desarrollo tecnológico ha intensificado esta problemática. La introducción de nuevas herramientas de control en el lugar de trabajo, como sistemas de videovigilancia, monitoreo de correos electrónicos, supervisión de navegación en internet, software de "bossware" que registra actividad en tiempo real, dispositivos de geolocalización y análisis de big data, ha ampliado de manera notable las capacidades de vigilancia empresarial. (Ebert et al., 2021; J. Fernández y Rodríguez, 2016) La doctrina ha reconocido que estas tecnologías incrementan la densidad del poder de control, pero, al mismo tiempo, elevan el riesgo de vulneración de la intimidad, de la vida privada, del secreto de las comunicaciones y de la protección de datos personales de los trabajadores. (Carter, 2025; Komanovics, 2023) La cuestión central ya no se limita a determinar si el

empleador puede supervisar la ejecución de la prestación, sino a aclarar hasta qué punto le está permitido recabar, almacenar y utilizar información relativa a comportamientos, comunicaciones y movimientos de la persona trabajadora.

En este contexto, la protección de datos personales aparece como un desarrollo específico del límite derivado de la dignidad del trabajador. Diversas contribuciones han subrayado que, en escenarios de videovigilancia y de otros controles tecnológicos, la tutela de los datos personales no es un fin en sí mismo, sino una manifestación concreta de la protección de la persona frente a la subordinación y la asimetría informativa que caracterizan la relación laboral. (Bernhardt et al., 2023; Wang, 2022) El trabajador se encuentra, por regla general, en una posición de inferioridad frente al empleador respecto del conocimiento de los sistemas de vigilancia, de las finalidades del tratamiento de datos y de los posibles usos secundarios de la información recopilada. La teoría ha insistido, por ello, en que el control informacional del trabajador constituye una pieza central de su privacidad, que debe articularse a través de principios de transparencia, consentimiento, limitación de finalidad, minimización de datos y seguridad en el tratamiento. (Carter, 2025; Komanovics, 2023)

En la esfera europea, la literatura ha puesto de relieve cómo el marco de protección de datos y los desarrollos jurisprudenciales del Tribunal Europeo de Derechos Humanos han configurado un estándar de protección reforzada de la intimidad en el lugar de trabajo. Estudios sobre casos emblemáticos como Köpke, Bărbulescu o López Ribalda muestran que la videovigilancia y el monitoreo de comunicaciones son considerados formas particularmente intensas de injerencia, por lo que su legitimidad depende de la existencia de una base legal clara, de una información previa expresa, precisa e inequívoca al trabajador y de la superación de un test estricto de proporcionalidad. (Kovač, 2019; Mirosławski y Barański, 2025; Pérez, 2018) Estas exigencias han sido asumidas por la doctrina como criterios de referencia para delimitar el poder de control empresarial: la empresa no solo debe tener un interés legítimo en la medida, sino que debe demostrar que esta es necesaria, idónea y proporcionada, y que no puede alcanzar la misma finalidad por medios menos intrusivos.

Los estudios comparados también han evidenciado que la videovigilancia se percibe como una de las formas de control más lesivas para la dignidad del trabajador, debido a su capacidad para generar una sensación de observación permanente y para registrar, de manera sistemática, comportamientos y expresiones que exceden el núcleo

estrictamente funcional de la prestación laboral. (Gutsu, 2025; Kovač, 2019) En sistemas como el chino o el ucraniano, donde se han examinado situaciones de vigilancia excesiva, se ha resaltado la necesidad de incorporar criterios normativos claros sobre consentimiento, finalidad, límites espaciales y temporales de la vigilancia y respeto de la vida privada en el trabajo. (Malienko y Vakariuk, 2025; Wang, 2022) Estas reflexiones confluyen en la idea de que la videovigilancia no puede ser tratada como una mera extensión natural del poder de dirección, sino como una medida que, por su intensidad intrusiva, requiere una justificación particularmente rigurosa desde el punto de vista de la dignidad y de los derechos fundamentales.

El despliegue de tecnologías basadas en big data y en inteligencia artificial ha añadido una dimensión adicional al problema. El uso de algoritmos para monitorizar productividad, predecir comportamientos, evaluar desempeño o asignar tareas redefine el alcance del poder de control empresarial, generando nuevas formas de supervisión opacas y potencialmente discriminatorias. (Bernhardt et al., 2023; Ebert et al., 2021) Frente a ello, se ha propuesto la construcción de "derechos tecnológicos del trabajador" que permitan recuperar espacios de autonomía y establecer salvaguardas frente a la explotación intensiva de datos, enfatizando que la protección de la privacidad en estos entornos es inseparable de la defensa de la dignidad y de la igualdad en el trabajo. (Bernhardt et al., 2023; Sprague, 2023) La doctrina ha subrayado que la falta de transparencia de los sistemas algorítmicos dificulta el control jurídico del poder de dirección, lo que exige reforzar las obligaciones de información y las garantías de participación de los trabajadores en la definición y supervisión de estas herramientas.

El principio de proporcionalidad se ha consolidado, en este contexto, como técnica central para armonizar el poder de control empresarial con los derechos fundamentales de los trabajadores. Diversas contribuciones señalan que la tensión entre interés de la empresa y derechos de la persona debe ser resuelta mediante un juicio estructurado en el que se evalúe la legitimidad del fin, la idoneidad de la medida, la necesidad de la injerencia y, finalmente, la proporcionalidad en sentido estricto, atendiendo a la intensidad de la afectación de la intimidad y de la dignidad. (Ebert et al., 2021; J. Fernández y Rodríguez, 2016; Komanovics, 2023) La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en materia de monitorización laboral ha sido objeto de análisis detallado, destacándose cómo el principio de proporcionalidad opera como criterio de "justo equilibrio" entre los intereses en conflicto, especialmente cuando la

relación de trabajo revela una desigualdad estructural que debilita la capacidad del trabajador para oponerse a determinadas formas de control. (Mirosławski y Barański, 2025)

Junto a la proporcionalidad, otros principios como la legitimidad, la transparencia y la buena fe se han incorporado a la delimitación teórica del poder de dirección. Se ha argumentado que la restricción de la intimidad y de la vida privada en el trabajo solo puede resultar admisible cuando la medida de control responde a fines legítimos, se realiza de manera transparente y es comprensible para los trabajadores, y respeta las expectativas razonables de privacidad que estos mantienen en determinados espacios y momentos. (Kovač, 2019) La apreciación caso por caso, atendiendo al tipo de actividad, al lugar donde se efectúa la vigilancia, al grado de información proporcionado y a las alternativas menos intrusivas disponibles, se presenta como método indispensable para evitar soluciones abstractas que, en la práctica, puedan conducir a sacrificios indebidos de la dignidad del trabajador.

La doctrina también ha explorado cómo el poder de control se ve modulado en contextos específicos, como las empresas de tendencia o los procesos de reestructuración organizativa y tecnológica. En estos escenarios, se ha destacado que la buena fe, la diligencia y ciertos deberes extraprofesionales pueden operar como criterios de ajuste del poder de control y sanción, pero siempre dentro de un marco donde los derechos fundamentales actúan como límite infranqueable. (Calvo, 2019; J. Cruz, 2019) Ello significa que las particularidades ideológicas o religiosas de una empresa, o las exigencias derivadas de cambios tecnológicos, no habilitan per se una expansión ilimitada del control sobre la conducta, las opiniones o la vida privada del trabajador, sino que requieren un análisis cuidadoso de compatibilidad con la dignidad y la igualdad.

En los últimos años, ciertos trabajos han puesto énfasis en la necesidad de reforzar estrategias de "autogestión de la privacidad" por parte de los trabajadores, como complemento al marco jurídico existente. Ante la insuficiencia de la regulación para cubrir todas las formas novedosas de vigilancia, se ha propuesto fomentar la conciencia y la capacidad de los trabajadores para negociar, limitar o supervisar el alcance de la vigilancia empresarial, sin perder de vista que la asimetría de poder y la precariedad pueden limitar notablemente la efectividad de estas estrategias. (Sprague, 2023) Esta línea de reflexión insiste en que la dignidad del trabajador no solo se protege mediante normas

que restringen el poder de dirección, sino también a través de mecanismos que fortalecen su agencia y su voz dentro de la organización.

Por último, cabe mencionar que la videovigilancia, el control biométrico y la geolocalización han sido identificados como ámbitos de alto riesgo para la autodeterminación informativa y la dignidad de los trabajadores, lo que ha llevado a la doctrina a exigir bases de licitud claras, transparencia reforzada y criterios estrictos de proporcionalidad bajo las nuevas leyes de protección de datos. (Viollier y Contreras, 2026) Desde una perspectiva comparada, se ha puesto de relieve que los tribunales y las autoridades de protección de datos tienden a exigir un nivel de escrutinio particularmente elevado cuando las medidas de vigilancia se traducen en registros continuos de comportamientos, movimientos o características biométricas, justamente porque estos datos permiten reconstruir, con gran detalle, aspectos sensibles de la vida de las personas trabajadoras. (Gutsu, 2025; Malienko y Vakariuk, 2025; Wang, 2022) De este modo, el poder de dirección empresarial se ve reconducido a un marco en el que la dignidad, la intimidad, la vida privada, la imagen y la protección de datos personales operan como límites materiales que no pueden ser desconocidos sin desnaturalizar la propia lógica del Estado social y democrático de derecho.

4.2.1. Contrato de Trabajo y Subordinación Jurídica

El punto de partida para comprender el poder de dirección del empleador y, con él, la videovigilancia laboral, se encuentra en la propia noción de contrato de trabajo, entendido como el acuerdo por el cual una persona natural se obliga a poner su actividad personal a disposición de otra, a cambio de una retribución y bajo la dirección de esta última. La doctrina laboral coincide en identificar tres elementos esenciales que permiten calificar una relación como laboral y distinguirla de otras figuras contractuales de prestación de servicios: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación. (Toyama, 2015) La concurrencia simultánea de estos tres componentes configura el vínculo típico del Derecho del Trabajo y activa el conjunto de garantías, deberes y facultades que el ordenamiento reconoce a las partes de la relación laboral.

El primer elemento, la prestación personal del servicio, supone que el trabajador ejecuta por sí mismo la actividad comprometida, sin que resulte admisible, por regla general, su sustitución por un tercero, lo que revela el carácter intuitu personae de la obligación laboral. El segundo elemento, la remuneración, constituye la contraprestación económica que percibe el trabajador por poner su fuerza de trabajo a disposición del

empleador, y opera como contrapartida onerosa que descarta el carácter gratuito de la relación. El tercer elemento, la subordinación, es el que otorga especificidad al contrato de trabajo, pues explica por qué la actividad del trabajador se despliega dentro de una organización ajena y conforme a las instrucciones de quien la dirige. (Toyama, 2015)

La subordinación jurídica ha sido tradicionalmente considerada como el elemento diferenciador por excelencia de la relación laboral, en la medida en que constituye el vínculo del cual deriva la facultad del empleador de conducir, ordenar y organizar la prestación comprometida. Desde esta perspectiva, la subordinación no debe entenderse como una situación de sometimiento personal del trabajador, sino como una sujeción estrictamente jurídica y funcional, circunscrita al modo, tiempo y lugar en que ha de ejecutarse la labor pactada. (Sanguineti, 2007) En virtud de esta relación, el trabajador ofrece su actividad al empleador y le confiere el poder de conducirla, lo que sitúa a la subordinación en el origen mismo de las facultades directivas y de control empresarial.

Ahora bien, la subordinación jurídica no comporta la absorción integral de la persona del trabajador ni su reducción a un instrumento de la organización productiva. La doctrina contemporánea insiste en que la sujeción propia del contrato de trabajo se limita al ámbito de la prestación y no puede proyectarse sobre la esfera personal, la vida privada o la autodeterminación informativa del trabajador, quien conserva de manera plena su condición de sujeto de derechos fundamentales aun dentro de la relación de dependencia. (Mangarelli, 2016) De ahí que la subordinación deba interpretarse siempre en clave funcional, esto es, como habilitación para dirigir la actividad laboral y no como título que legitime injerencias ilimitadas sobre el comportamiento, las comunicaciones o la intimidad de quien presta el servicio. Esta delimitación resulta decisiva para el problema de la videovigilancia con audio, pues permite afirmar que el vínculo de subordinación explica la existencia del poder de dirección, pero no agota ni justifica por sí solo cualquier modalidad de control que el empleador pretenda implementar.

4.2.2. Poder de Dirección: Concepto General y Fundamento Constitucional

El poder de dirección constituye la manifestación jurídica más característica de la posición del empleador dentro de la relación de trabajo y opera como correlato directo de la subordinación asumida por el trabajador. En términos generales, puede definirse como la facultad reconocida al empleador para organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral, dictando las instrucciones necesarias para la ejecución de la prestación y adoptando las medidas de coordinación que exige el funcionamiento de la empresa. La doctrina laboral

advierte, sin embargo, que este poder no constituye un atributo natural ni ilimitado del empleador, sino una facultad jurídica derivada del contrato de trabajo y de la función organizativa de la empresa, cuyo ejercicio debe resultar compatible con la posición del trabajador como titular de derechos fundamentales. (Mangarelli, 2016) Bajo esta premisa, el poder de dirección no se concibe como un espacio de discrecionalidad absoluta, sino como una competencia funcional orientada al cumplimiento de la finalidad empresarial y sometida a un conjunto de principios y límites jurídicos.

El fundamento del poder de dirección presenta una doble dimensión, contractual y constitucional. Desde el plano contractual, el poder directivo se explica como consecuencia lógica de la subordinación, ya que al comprometer su actividad bajo la dirección de otro, el trabajador habilita al empleador para determinar el modo, el tiempo y el lugar de la prestación. (R. Fernández, 2015) Desde el plano constitucional, en el ordenamiento peruano el poder de dirección encuentra sustento en las disposiciones que reconocen la libertad de empresa y la iniciativa privada dentro de una economía social de mercado, previstas en los artículos 58 y 59 de la Constitución Política del Perú (1993) las cuales dotan al empleador de facultades legítimas de organización, control y aseguramiento del adecuado funcionamiento del centro de trabajo. No obstante, tales facultades no operan de manera aislada, pues deben ejercerse en armonía con el artículo 1, que consagra la dignidad de la persona humana como fin supremo de la sociedad y del Estado, y con el artículo 23, que prohíbe que toda relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales o desconozca la dignidad del trabajador.

De esta articulación se desprende que el poder de dirección posee un fundamento constitucionalmente reconocido, pero simultáneamente limitado por los derechos fundamentales de la persona trabajadora. La doctrina ha subrayado que el ejercicio de este poder queda condicionado por principios como la buena fe, la razonabilidad, la proporcionalidad y la no discriminación, así como por el deber de protección respecto de la salud, la integridad y la personalidad del trabajador. (Mangarelli, 2016) En consecuencia, el poder de dirección se configura como una facultad constitucionalmente amparada, pero de contenido reglado, cuya legitimidad depende de su compatibilidad con la dignidad humana y con el núcleo esencial de los derechos fundamentales que acompañan al trabajador dentro y fuera del centro de trabajo. Esta comprensión resulta especialmente relevante para el análisis de las modalidades tecnológicas de control, pues

impide justificar cualquier mecanismo de vigilancia por la sola invocación de la subordinación o de la libertad de empresa.

4.2.3. Dimensiones del Poder de Dirección

El poder de dirección no se manifiesta de manera unívoca, sino que la doctrina lo descompone en distintas facultades o dimensiones que, en su conjunto, definen la posición jurídica del empleador dentro de la relación laboral. La sistematización más difundida identifica tres dimensiones fundamentales: la facultad reglamentaria u organizativa, la facultad de fiscalización o control, y la facultad sancionadora o disciplinaria. (R. Fernández, 2015) Aunque estas dimensiones se encuentran estrechamente vinculadas entre sí y se ejercen de forma coordinada, resulta útil analizarlas por separado para comprender con precisión su alcance, sus límites y, en particular, la ubicación que corresponde a la videovigilancia laboral dentro de esta estructura.

La dimensión reglamentaria u organizativa comprende la facultad del empleador de establecer las reglas generales de funcionamiento de la empresa, así como de organizar los recursos humanos y materiales de acuerdo con las necesidades productivas. En ejercicio de esta facultad, el empleador dicta el reglamento interno de trabajo, define los procedimientos, distribuye funciones, fija horarios y adopta las medidas de coordinación necesarias para el desarrollo ordenado de la actividad. Se trata de una manifestación de carácter normativo interno, en la medida en que permite al empleador crear el marco de reglas al que quedará sujeta la prestación laboral, siempre dentro de los límites impuestos por la ley y por los derechos fundamentales del trabajador. (Mangarelli, 2016)

La dimensión de fiscalización o control alude a la facultad del empleador de supervisar y verificar el cumplimiento efectivo de la prestación, comprobando que la actividad laboral se ejecute conforme a las instrucciones impartidas y a las reglas de la organización. Esta dimensión habilita la implementación de mecanismos de vigilancia y supervisión, tanto tradicionales como tecnológicos, orientados a constatar el correcto desarrollo de la labor y a proteger los bienes e intereses de la empresa. Precisamente por su vocación de observación de la conducta del trabajador, esta facultad es la que presenta mayor potencial de fricción con los derechos a la intimidad, a la vida privada y a la protección de datos personales, pues su ejercicio inadecuado puede transformar el control legítimo de la prestación en una injerencia desproporcionada sobre la esfera personal. (J. Fernández y Rodríguez, 2016) De allí que la doctrina exija que las medidas de

fiscalización respondan a fines legítimos, resulten idóneas y necesarias, y no excedan lo estrictamente indispensable para la finalidad empresarial perseguida.

La dimensión sancionadora o disciplinaria consiste en la facultad del empleador de reaccionar frente a los incumplimientos del trabajador mediante la imposición de sanciones proporcionales a la falta cometida. Esta facultad no constituye un poder autónomo, sino que se inserta dentro de la lógica general del poder de dirección como mecanismo destinado a responder a las inobservancias contractuales, aunque sometido a exigencias de tipicidad, proporcionalidad, motivación y respeto de garantías procedimentales. (R. Fernández, 2015) La doctrina advierte que el poder disciplinario no puede convertirse en un instrumento arbitrario de dominación ni utilizarse para reprimir conductas ajenas al ámbito de la prestación o pertenecientes a la esfera estrictamente privada del trabajador, pues en tales supuestos la sanción pierde las referencias normativas que la legitiman e incurre en una vulneración directa de la dignidad de la persona. (García y Treviño, 2019) Existe, además, una conexión funcional entre estas tres dimensiones, en la medida en que la información obtenida a través de la fiscalización suele operar como presupuesto del ejercicio de la facultad sancionadora, lo que obliga a examinar con especial cuidado la licitud de los mecanismos de control cuando estos se orientan a sustentar decisiones disciplinarias.

4.2.4. Ubicación de la Videovigilancia (sin audio y con audio) en el Poder de Dirección

Determinada la estructura tripartita del poder de dirección, corresponde precisar en cuál de sus dimensiones se ubica la videovigilancia laboral, tanto en su modalidad tradicional, limitada a la captación de imágenes, como en su modalidad intensiva, que incorpora la captación de audio. La videovigilancia constituye, ante todo, una manifestación de la dimensión fiscalizadora o de control del poder de dirección, en tanto se implementa como herramienta destinada a supervisar el cumplimiento de la prestación laboral y a proteger los bienes, las instalaciones y las personas del centro de trabajo. (Akopashvili y Apakidze, 2022) En efecto, la instalación de cámaras y sistemas de grabación responde a la lógica de verificación y comprobación propia de la facultad de fiscalización, lo que permite afirmar que la videovigilancia se enmarca, en primer término, dentro de esta dimensión del poder directivo.

La videovigilancia sin audio corresponde a la primera generación de estos mecanismos de control y se caracteriza por la captación exclusiva de imágenes de

comportamientos observables del trabajador. Aun cuando esta modalidad se inscribe con claridad en la dimensión fiscalizadora, la doctrina advierte que su ejercicio no es ilimitado, pues la mera invocación del poder de control no basta para legitimar cualquier forma de observación permanente. La captación de imágenes debe circunscribirse a los espacios indispensables para la finalidad laboral, excluir aquellos ámbitos destinados al descanso o al esparcimiento, y respetar las expectativas razonables de privacidad que el trabajador conserva en determinados lugares y momentos. (Montesdeoca, 2022) De este modo, incluso la videovigilancia sin sonido, pese a constituir la modalidad menos intrusiva, se encuentra sometida a los límites materiales, espaciales y temporales que derivan de la dignidad y de los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

La videovigilancia con audio, por su parte, representa una modalidad cualitativamente más intensa de vigilancia, en la medida en que no se limita a registrar conductas visibles, sino que penetra en la esfera comunicativa y expresiva del trabajador, captando el contenido de sus conversaciones, opiniones, emociones e interacciones verbales. (Mettler, 2023) Esta característica determina que la videovigilancia con audio, aunque igualmente originada en la dimensión fiscalizadora del poder de dirección, proyecte su incidencia hacia la dimensión sancionadora, pues los registros sonoros obtenidos pueden ser empleados como sustento de decisiones disciplinarias. La conexión entre fiscalización y sanción adquiere aquí particular relevancia, ya que la información verbal captada resulta susceptible de utilizarse para la reconstrucción ex post de incidentes y para la imputación de faltas, lo que intensifica la afectación potencial de la intimidad, del secreto de las comunicaciones y de la protección de datos personales del trabajador. (Kröger et al., 2022)

En consecuencia, la videovigilancia laboral encuentra su ubicación primaria en la dimensión de fiscalización o control del poder de dirección, tanto en su modalidad sin audio como en la que incorpora sonido, si bien esta última extiende sus efectos hacia la dimensión sancionadora cuando los registros se orientan a fundamentar medidas disciplinarias. Esta doble proyección explica por qué la videovigilancia con audio no puede tratarse como una simple extensión natural del poder de control empresarial, sino como una medida que, por su intensidad intrusiva, requiere una justificación particularmente rigurosa desde la perspectiva de la dignidad y de los derechos fundamentales del trabajador. (Komanovics, 2023) La ubicación de la videovigilancia dentro de la dimensión fiscalizadora, con proyección hacia la dimensión sancionadora,

permite así comprender por qué su regulación exige un escrutinio reforzado de proporcionalidad y una interpretación que armonice el legítimo interés empresarial de control con la protección constitucional de la esfera personal de quien presta el servicio.

4.3. Videovigilancia con Audio como Forma de Vigilancia Digital Intensiva y su Impacto en la Intimidad y los Datos Personales

La videovigilancia con audio en el ámbito laboral puede ser comprendida, desde una perspectiva teórica, como una manifestación particularmente intensa de la vigilancia digital contemporánea. La evolución de los entornos de trabajo hacia modelos fuertemente datificados y sensorizados ha generado lo que algunos autores describen como un "connected workplace", caracterizado por la extensión de la recogida de datos mucho más allá de lo estrictamente necesario para la gestión de la prestación, abarcando el cuerpo del trabajador, sus interacciones y hasta espacios tradicionalmente considerados privados. (Mettler, 2023) En este contexto, la videovigilancia con audio se inscribe en una constelación de tecnologías que incluyen cámaras, micrófonos, sistemas de monitorización de red, herramientas de inteligencia artificial y dispositivos portables, configurando una arquitectura de vigilancia eficaz, invasiva y difícil de controlar, que refuerza relaciones de mando y docilidad en la organización productiva. (Aloisi y Gramano, 2020; Ball, 2010)

La literatura sobre vigilancia digital intensiva ha descrito este fenómeno como un paso más allá de la mera supervisión visible y localizada. El uso combinado de cámaras y sensores, unido a capacidades de almacenamiento masivo y análisis automatizado de datos, ha dado lugar a lo que se ha denominado "panoptic power management", un modelo de gestión en el que la monitorización de la conducta de los trabajadores se extiende tanto a los espacios on-site como off-site, con una continuidad temporal que desdibuja la frontera entre tiempos de trabajo y de vida privada. (Bilić, 2025) Aunque muchos de estos trabajos se centran en la vigilancia mediante software, geolocalización o inteligencia artificial más que en la videovigilancia con audio, sus categorías conceptuales resultan plenamente aplicables, en la medida en que la captación simultánea de imagen y sonido intensifica el carácter omnipresente y totalizador del control.

En este marco, la videovigilancia con audio puede ser conceptualizada como una modalidad de vigilancia digital intensiva que no se limita a registrar la presencia física o los movimientos visibles del trabajador, sino que penetra en la esfera comunicativa y expresiva de la persona. Mientras la videovigilancia de solo imagen proporciona

información sobre comportamientos observables, la incorporación de audio añade dos capas de injerencia: por un lado, permite registrar el contenido de las conversaciones, opiniones, emociones y reacciones verbales; por otro, capta rasgos de la voz que, como ha mostrado la literatura sobre datos de voz, pueden ser utilizados para inferir información sensible sobre la identidad, el estado de salud, el origen étnico o la personalidad. (Brown et al., 2021; Kröger et al., 2022) De este modo, la videovigilancia con audio no solo amplía cuantitativamente la cantidad de datos, sino que cualitativamente profundiza en dimensiones más íntimas de la vida del trabajador.

Los estudios sobre inferencia de información personal a partir de grabaciones de voz han demostrado que incluso registros aparentemente inocuos permiten extraer, mediante técnicas de análisis automatizado, atributos sensibles, como determinadas condiciones médicas, rasgos psicológicos o patrones de comportamiento, lo que justifica tratar la voz como dato personal y, en muchos casos, como dato potencialmente sensible. (Kröger et al., 2022) De forma similar, la discusión sobre las grabaciones de voz forense en el marco de la protección de datos ha puesto de relieve que la voz puede ser considerada un dato biométrico susceptible de identificación, lo que obliga a aplicar principios de minimización, proporcionalidad y especial cuidado en el tratamiento. (Brown et al., 2021) Aunque estas investigaciones no se centran directamente en el contexto laboral, sus conclusiones permiten sostener que la videovigilancia con sonido en el trabajo agrava la intensidad de la injerencia respecto de la captación de imagen, pues introduce en el circuito de datos información vocal que puede utilizarse para inferencias profundas sobre la persona.

Desde la perspectiva de los derechos fundamentales, la vigilancia digital intensiva en el trabajo, y en particular la videovigilancia con audio, se ubica en la intersección de la protección de la vida privada, la intimidad, el secreto de las comunicaciones y el derecho a la protección de datos personales. En el contexto europeo, estos derechos encuentran anclaje en el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y en los artículos 7 y 8 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, así como en el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR), que establece principios como la finalidad específica, explícita y legítima, la minimización de datos, la transparencia y la protección reforzada de los datos sensibles. (Carter, 2025; Ebert et al., 2021) La doctrina ha insistido en que las medidas de control empresarial deben ser evaluadas en

función de estos principios, de manera que la vigilancia no se convierta en un dispositivo de intrusión desmedida en la esfera personal del trabajador. (Bilić, 2025; Kovač, 2019)

Los trabajos que analizan la vigilancia en el lugar de trabajo desde un enfoque de derechos humanos proponen, en consecuencia, que cualquier forma de monitorización, incluida la videovigilancia con audio, se someta a tests de legitimidad, proporcionalidad y transparencia. La legitimidad exige que la medida persiga fines claros y justificables, como la seguridad de las instalaciones o la prevención de conductas gravemente incumplidoras, y no objetivos difusos o meramente disciplinarios. La proporcionalidad requiere demostrar que la captación de imagen y sonido es idónea y necesaria para la finalidad perseguida, y que no existen medios menos invasivos. La transparencia implica informar de forma clara y comprensible a los trabajadores acerca de la existencia, el alcance y la finalidad de la vigilancia, así como de los derechos que pueden ejercer frente al tratamiento de sus datos. (Ebert et al., 2021; Kovač, 2019)

La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre videovigilancia laboral, aunque no se ha centrado hasta ahora de manera específica en la captación de audio, ha desarrollado un marco relevante para el análisis. En asuntos como Köpke, López Ribalda o Bărbulescu, el Tribunal ha utilizado el criterio del "justo equilibrio" para evaluar la compatibilidad de las medidas de vigilancia con el derecho a la vida privada del trabajador, ponderando factores como la información previa, la duración de la vigilancia, el alcance espacial, la existencia de sospechas razonables, la gravedad de las conductas investigadas y las consecuencias que la medida tiene sobre el trabajador. (Ebert et al., 2021; Komanovics, 2023) La literatura ha subrayado que, en estos casos, la creciente sofisticación tecnológica tiende a incrementar el peso de la intrusión, lo que lleva al Tribunal a exigir un mayor nivel de justificación y de garantías.

A pesar de ello, la doctrina reconoce que existe un vacío específico en torno a la videovigilancia con audio, en la medida en que ni la jurisprudencia del Tribunal Europeo ni muchas autoridades de protección de datos han abordado aún de manera sistemática la particularidad de la captación de sonido en el trabajo. Esta ausencia normativa y jurisprudencial no implica, sin embargo, un vacío conceptual. La teoría sobre vigilancia digital intensiva y sobre datos de voz permite extrapolar criterios, sosteniendo que la incorporación de audio añade una dimensión comunicativa que se aproxima al ámbito del secreto de las comunicaciones, aun cuando se realice mediante dispositivos visibles en espacios laborales. (Brown et al., 2021; Kröger et al., 2022) En este sentido, la

videovigilancia con sonido no solo capta lo que el trabajador hace, sino también lo que dice, piensa o siente en sus interacciones, lo que exige un escrutinio reforzado desde la perspectiva de la intimidad y de los datos personales.

Los estudios empíricos sobre la percepción de las tecnologías de vigilancia por parte de los trabajadores muestran que las formas de control continuas y detalladas son consideradas especialmente intrusivas e irrazonables, especialmente cuando captan conductas sensibles o se desarrollan sin suficiente información y sin posibilidades reales de oposición. (Charbonneau y Doberstein, 2020; Sum et al., 2025; Vitak y Zimmer, 2023) Aunque estos trabajos no se centran exclusivamente en la videovigilancia con audio, sí revelan una experiencia subjetiva de la vigilancia como un "juego perdido" en el que la persona trabajadora se siente despojada de control, lo que tiene implicaciones directas para la evaluación de la razonabilidad y de la proporcionalidad de las medidas. La asimetría de poder e información entre empleador y trabajador aparece así como un elemento estructural, que debilita la validez del consentimiento y obliga a reforzar las garantías institucionales. (Carter, 2025; Ebert et al., 2021)

Una línea de análisis normativa se ha centrado en señalar que la expansión de la vigilancia digital, incluida la monitorización algorítmica y la captación de audio, se ha producido en muchos contextos sin una actualización adecuada de las normas de protección de la privacidad y de las comunicaciones. Se ha destacado, por ejemplo, que legislaciones como la Electronic Communications Privacy Act en Estados Unidos permanecen ancladas en modelos tecnológicos del pasado, lo que genera una brecha entre las capacidades de los empleadores para vigilar y el nivel de protección jurídica disponible para los trabajadores. (Abdurrahimli, 2020; Possino, 2023) Este desfase normativo no solo se presenta en sistemas anglosajones, sino también en ordenamientos donde las normas de protección de datos y de privacidad no han previsto expresamente el uso combinando de cámaras y micrófonos en entornos laborales.

Desde un punto de vista teórico, la videovigilancia con audio puede ser vista como la confluencia de varias capas de vigilancia que la literatura ha identificado en el ámbito laboral: vigilancia física mediante cámaras, vigilancia informacional mediante registros y bases de datos, y vigilancia comunicativa mediante monitorización de correos, chats o llamadas. (Ball, 2010; Edwards et al., 2018; Ifeoma, 2017) La peculiaridad de la videovigilancia con sonido radica en que integra simultáneamente la dimensión física y comunicativa, generando registros audiovisuales que pueden ser utilizados como prueba,

insumo de análisis de desempeño, fuente de entrenamiento para sistemas de inteligencia artificial, o material para la reconstrucción ex post de incidentes. Cada uno de estos usos plantea, a su vez, problemas específicos de finalidad, minimización y acceso.

En términos de protección de datos personales, el tratamiento de los registros generados por sistemas de videovigilancia con audio exige, según la doctrina, un análisis minucioso de las bases de licitud, de los plazos de conservación, de los destinatarios y de las medidas de seguridad aplicadas. La información visual y sonora que se recoge en estos sistemas suele contener datos tanto de los trabajadores como de terceros, lo que multiplica los riesgos de uso indebido, de filtraciones o de reutilización con fines distintos a los inicialmente alegados. Ello ha llevado a proponer marcos de "privacy due diligence" en el ámbito laboral, que obliguen a las empresas a realizar evaluaciones de impacto específicas sobre la privacidad antes de implementar tecnologías de vigilancia intensiva, incluyendo la videovigilancia con audio. (Ebert et al., 2021)

La presencia de sistemas de inteligencia artificial que procesan los datos captados por cámaras y micrófonos añade una capa adicional de complejidad. La literatura sobre vigilancia con IA ha advertido que la automatización de la observación y de la toma de decisiones puede reforzar las relaciones de mando, generar formas opacas de discriminación y consolidar la docilidad de los trabajadores a través de una sensación permanente de ser observados por entidades que escapan a su comprensión y control. (Aloisi y Gramano, 2020; Carter, 2025) En este escenario, la videovigilancia con audio no es solo un medio de captación de datos, sino el punto de partida de procesos algorítmicos que pueden clasificar, evaluar y sancionar conductas, lo que intensifica la necesidad de marcos jurídicos y éticos robustos.

La teoría crítica de la vigilancia ha subrayado, además, que el despliegue de tecnologías de control en el trabajo suele justificarse mediante narrativas de eficiencia, seguridad o productividad, pero que, en la práctica, puede traducirse en una erosión de la autonomía y de la dignidad de quienes trabajan. (Edwards et al., 2018; Ifeoma, 2017) Esta crítica es particularmente relevante para la videovigilancia con audio, porque permite cuestionar las justificaciones instrumentales que presentan la grabación de conversaciones como una mera herramienta de calidad de servicio o de prevención de conflictos, sin considerar el impacto acumulativo de este tipo de vigilancia sobre la vida privada, el clima laboral y la confianza mutua. Estudios empíricos han mostrado que, frente a estas formas de vigilancia, los trabajadores desarrollan estrategias de resistencia

y adaptación, pero muchas veces desde la consciencia de que las posibilidades reales de oposición son mínimas. (Sum et al., 2025; Vitak y Zimmer, 2023)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. Enfoque

El estudio adopta un enfoque cualitativo, en la medida en que se orienta a la comprensión profunda, la interpretación y la explicación de un fenómeno jurídico complejo, como es la compatibilización entre seguridad empresarial e intimidad de los trabajadores frente a la videovigilancia con audio. En términos generales, el enfoque cualitativo se caracteriza por privilegiar el análisis intensivo de casos, textos y contextos, buscando desentrañar significados, relaciones y lógicas subyacentes, más que producir generalizaciones numéricas sobre poblaciones amplias. (Hadi et al., 2023)

En el ámbito de las ciencias sociales, se ha señalado que la investigación cualitativa se orienta principalmente a describir, comprender e interpretar la realidad problemática, haciendo uso de la lógica, del razonamiento y de la argumentación, sin depender de la estadística para la validación de resultados. (Vizcaíno et al., 2023)

En el campo jurídico, el enfoque cualitativo ha mostrado un especial potencial para estudiar fenómenos normativos y jurisprudenciales, pues permite analizar de manera detallada los textos legales, las decisiones de los tribunales y los discursos doctrinales, integrando la dimensión normativa con la dimensión valorativa y contextual. (Guamán et al., 2021)

2. Nivel

La investigación se sitúa en un nivel básico y explicativo. Se considera básica porque busca ampliar y profundizar el conocimiento disponible sobre la relación entre videovigilancia con audio, seguridad empresarial y derecho a la intimidad, sin perseguir de manera inmediata la solución de un problema práctico concreto, sino más bien la construcción de un marco teórico y dogmático que pueda servir de referencia para futuras decisiones y estudios. (Ñaupas et al., 2023)

El carácter explicativo del estudio se fundamenta en que no se limita a describir la existencia de un conflicto entre seguridad e intimidad, sino que pretende dar razón de las relaciones que se establecen entre estas categorías, de las condiciones bajo las cuales la videovigilancia con audio puede vulnerar derechos fundamentales y de los criterios que permiten compatibilizar las distintas posiciones en juego. En la literatura metodológica se indica que la explicación implica ir más allá de la mera descripción, al identificar causas, condiciones o estructuras que dan cuenta de por qué ocurre un fenómeno y cómo se articulan sus elementos. (Vizcaíno et al., 2023)

3. Método

En coherencia con el enfoque cualitativo y con el diseño jurídico-dogmático, el método principal de la investigación es el análisis dogmático-hermenéutico, complementado por el razonamiento lógico-deductivo. En términos generales, la metodología de las ciencias sociales reconoce que los métodos de investigación aluden a los procedimientos sistemáticos que se siguen para producir conocimiento, incluyendo métodos lógicos como la deducción y la inducción, y métodos específicos de cada disciplina. (Guamán et al., 2021) En el derecho, el método dogmático se centra en el estudio sistemático de las normas, su interpretación y su integración, buscando construir un sistema coherente de conceptos y principios a partir de las fuentes jurídicas vigentes.

El componente hermenéutico del método alude a la interpretación de textos normativos y jurisprudenciales, considerando su contexto, finalidad y coherencia interna. La hermenéutica jurídica, como modalidad específica de la hermenéutica general, permite reconstruir el sentido de las disposiciones legales y de las decisiones judiciales, articulando el análisis literal, sistemático, teleológico y axiológico para ofrecer una comprensión integradora del ordenamiento. (Hadi et al., 2023)

4. Población y Muestra

En la metodología general de investigación se entiende por población el conjunto de unidades de análisis que comparten determinadas características y sobre las cuales se pretende obtener información o formular inferencias (Hernández et al., 2014). En investigaciones cuantitativas, esta población suele estar conformada por personas, instituciones u objetos, y se recurre a muestras probabilísticas o no probabilísticas para representar adecuadamente dicho conjunto (Vizcaíno et al., 2023).

Sin embargo, en estudios cualitativos y, con mayor énfasis, en investigaciones jurídico-dogmáticas, la población se define en términos de corpus normativos, jurisprudenciales o documentales, y la selección se realiza por criterios de relevancia y pertinencia conceptual, más que por representatividad estadística. (Hadi et al., 2023)

En la presente investigación, la población está constituida por el conjunto de normas, decisiones jurisprudenciales y documentos doctrinales relacionados con el uso de la videovigilancia en el ámbito laboral, el derecho a la intimidad de los trabajadores, la protección de datos personales y los criterios de interpretación constitucional aplicables al conflicto de derechos en juego.

5. Técnicas

Las técnicas de investigación son los procedimientos operativos concretos a través de los cuales se recolecta y organiza la información necesaria para responder al problema de estudio, y se sitúan en un nivel más aplicado que los métodos generales (Medina et al., 2023). En el marco del enfoque cualitativo y del diseño jurídico-dogmático, la técnica principal utilizada es el análisis documental, que consiste en la revisión sistemática, crítica y organizada de fuentes escritas para extraer de ellas categorías, conceptos y argumentos relevantes.

El análisis documental se adecua especialmente a investigaciones que, como esta, se centran en normas, jurisprudencia y doctrina, pues permite identificar el contenido de las disposiciones jurídicas, los razonamientos empleados por los tribunales y las posiciones desarrolladas por la doctrina especializada. (Vizcaíno et al., 2023)

A través de esta técnica se examinan textos constitucionales, leyes, reglamentos, sentencias, directrices administrativas y trabajos académicos que abordan la videovigilancia en el trabajo, la intimidad, la protección de datos y los criterios de ponderación y armonización de derechos.

6. Instrumentos

En la metodología de la investigación, los instrumentos se conciben como los recursos concretos que permiten registrar de manera ordenada la información obtenida mediante las técnicas seleccionadas, facilitando su posterior análisis (Ñaupas et al., 2023). En estudios cualitativos basados en análisis documental, uno de los instrumentos más utilizados es la ficha de registro o ficha documental, que sirve para sistematizar datos bibliográficos y contenidos relevantes de las fuentes revisadas.

En la presente investigación se emplea la ficha documental como instrumento principal para el registro de la información extraída de normas, sentencias y textos doctrinales. Cada ficha recoge datos de identificación de la fuente (tipo de documento, autoría, año, referencia) y sintetiza los aportes más importantes para las categorías de análisis definidas: seguridad empresarial, derecho a la intimidad de los trabajadores, videovigilancia con audio, test de armonización y principio de concordancia práctica.

El uso de fichas permite organizar el corpus de información de manera coherente, facilita la comparación entre distintas fuentes y contribuye a la trazabilidad del proceso

interpretativo, en la medida en que se puede verificar qué documentos sustentan cada uno de los argumentos desarrollados. (Medina et al., 2023)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados

Tabla 1

Primera Ficha de Análisis Documental

CAMPO	CONTENIDO A REGISTRAR
Código de ficha	F-DOC-001
Tipo de documento	Ley Orgánica
Autor / Órgano emisor	Cortes Generales del Reino de España
Año	2018 (vigente con modificaciones hasta 2025)
Título completo del documento	Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
Datos de referencia	Publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE N°294, 6 de diciembre de 2018)
Ubicación / enlace	https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/con
Palabras clave del documento	Videovigilancia, audio, intimidad laboral, datos personales, proporcionalidad, derechos digitales.
Problema abordado en la fuente	La regulación integral del tratamiento de datos personales en una sociedad digital, incluyendo el uso de tecnologías como la videovigilancia y la captación de sonido en entornos laborales, frente al riesgo de vulneración del derecho a la intimidad y a la autodeterminación informativa.
Objetivo o finalidad de la fuente	Adaptar el ordenamiento jurídico español al Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y establecer un sistema de garantías que proteja los derechos fundamentales, incluyendo el desarrollo específico de los derechos digitales en el ámbito laboral.
Base normativa principal	- Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) - Constitución Española (art.18.4) - Estatuto de los Trabajadores (referencias en materia de control laboral)
Categoría principal de análisis	Protección de datos personales en el ámbito laboral
Subcategorías / dimensiones	- Videovigilancia (art.22) - Grabación de sonidos - Intimidad del trabajador - Derechos digitales laborales - Deber de información - Conservación de datos - Limitación espacial del control
Descripción sintética del contenido	La ley configura un sistema de protección de datos basado en el control que la persona ejerce sobre su información personal, incorporando un enfoque reforzado en contextos de desarrollo tecnológico. En materia de videovigilancia, establece reglas

	específicas sobre la captación de imágenes y sonidos, incluyendo requisitos de finalidad, limitación espacial y temporal, y deber de información. En el ámbito laboral, introduce una regulación diferenciada mediante el reconocimiento expreso del derecho a la intimidad frente al uso de cámaras y sistemas de grabación de audio, estableciendo límites estrictos al poder de supervisión empresarial y reconociendo nuevas garantías dentro del entorno digital.
Seguridad empresarial (aportes)	La ley permite el uso de sistemas de videovigilancia con fines de seguridad, entendida como la protección de personas, bienes e instalaciones. Este uso no es libre, sino que se encuentra condicionado a la existencia de una finalidad concreta y legítima, excluyéndose cualquier captación innecesaria o excesiva. En el ámbito laboral, se reconoce que el empleador puede utilizar estos sistemas para verificar el cumplimiento de obligaciones, pero siempre dentro de un marco de garantías y sin desnaturalizar la finalidad del tratamiento.
Derecho a la intimidad (aportes)	La norma sitúa la intimidad como un límite estructural del tratamiento de datos, reforzándola especialmente en el entorno laboral. Se prohíbe de forma expresa la instalación de dispositivos de videovigilancia y grabación en espacios vinculados a la vida personal del trabajador, como vestuarios, baños o zonas de descanso. Asimismo, se reconoce el derecho del trabajador a ser informado previamente, garantizando así su autonomía informativa frente a los sistemas de control empresarial.
Videovigilancia con audio (tratamiento específico)	La ley distingue claramente entre imágenes y sonido, atribuyendo a este último un tratamiento más restrictivo. La captación de audio en el ámbito laboral no constituye una práctica general permitida, sino que se admite únicamente cuando existan riesgos relevantes para la seguridad y siempre bajo los principios de proporcionalidad e intervención mínima. De este modo, el legislador reconoce implícitamente el carácter específicamente invasivo del sonido frente a la imagen, exigiendo una justificación reforzada para su utilización.
Test de armonización (criterios)	La ley articula un equilibrio normativo entre el interés empresarial en garantizar la seguridad y el derecho fundamental a la intimidad del trabajador. Este equilibrio no se plantea como una prevalencia abstracta de uno de los intereses, sino como una relación condicionada en la que el uso de tecnologías de control se legitima únicamente cuando cumple requisitos materiales específicos, lo que evidencia una estructura de armonización normativa.
Principio de concordancia práctica (criterios)	El texto legal refleja una coexistencia funcional de derechos en tensión. Permite la utilización de videovigilancia en el ámbito laboral, pero establece límites claros que evitan su uso

	indiscriminado. Así, la seguridad empresarial se mantiene operativa, mientras que la intimidad del trabajador conserva su núcleo esencial, gracias a restricciones como la prohibición en determinados espacios y la limitación del uso de audio.
Criterios de proporcionalidad	El principio de proporcionalidad se materializa de forma concreta en varios niveles. En cuanto a la finalidad, la videovigilancia solo puede destinarse a proteger bienes o controlar el cumplimiento laboral. En relación con la idoneidad, se admite el uso de cámaras como medio eficaz. Respecto a la necesidad, se limita la captación a los espacios estrictamente imprescindibles, evitando la vigilancia generalizada. Finalmente, en la proporcionalidad en sentido estricto, se introduce una restricción particularmente intensa sobre el audio, cuya utilización queda supeditada a situaciones excepcionales de riesgo relevante, evidenciando una protección reforzada frente a la intromisión en la esfera personal.
Criterios jurisprudenciales relevantes	Aunque la ley no es jurisprudencia, incorpora estándares interpretativos que opera como criterios obligatorios: el deber de información previa mediante señalización visible, la limitación temporal de conservación de las grabaciones, que tiene como límite un mes, y la obligación de poner las grabaciones a disposición de las autoridades cuando se detecten hechos ilícitos. Estos elementos configuran un marco operativo claro para el uso de sistemas de videovigilancia.
Vacíos, tensiones o críticas identificadas	La ley presenta un alto grado de desarrollo normativo, pero deja cierto margen de interpretación en la determinación de qué constituye un "riesgo relevante" que justifique la grabación de audio. Asimismo, la aplicación del principio de intervención mínima depende en gran medida del criterio del responsable del tratamiento, lo que puede generar diferencias en su aplicación práctica.
Aporte específico a la tesis	Esta norma es especialmente relevante porque regula de manera expresa la grabación de audio en el ámbito laboral, estableciendo que no constituye una práctica general sino una medida excepcional. Esto permite sustentar con claridad que el audio implica un mayor grado de intrusión que la imagen, siendo un elemento clave para desarrollar el test de armonización y la concordancia práctica en el tema de investigación.
Limitaciones de la fuente	Aunque desarrolla ampliamente la videovigilancia, su enfoque se centra en datos personales en general, por lo que el análisis del audio, si bien relevante, no constituye el eje principal de la norma.
Observaciones del investigador	La ley española ofrece uno de los marcos regulatorios más completos en materia de videovigilancia laboral con audio, incorporando criterios concretos que permiten trasladar el

	análisis del plano teórico al práctico. Su diferenciación explícita entre imagen y sonido aporta un argumento sólido para sostener la mayor intensidad de afectación del audio en el derecho a la intimidad.

Interpretación: La ficha permite observar que la Ley Orgánica 3/2018 se erige como un referente normativo de alto nivel en la regulación del tratamiento de datos personales en contextos de videovigilancia laboral, incorporando de manera explícita la dimensión digital y la problemática de la captación de audio. La norma se inscribe en el proceso de adaptación del ordenamiento español al Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea y al mandato constitucional de protección de la intimidad y de la autodeterminación informativa, y añade, además, un desarrollo específico de los llamados derechos digitales en el ámbito del trabajo. La ley no se limita a reproducir el esquema general del RGPD, sino que introduce reglas propias sobre videovigilancia y sistemas de grabación en entornos laborales, situando el foco en el control que la persona debe mantener sobre su información personal ante el uso intensivo de tecnologías de supervisión.

En el plano de la seguridad empresarial, la norma reconoce la posibilidad de utilizar sistemas de videovigilancia con finalidades legítimas, principalmente la protección de personas, bienes e instalaciones, así como la verificación del cumplimiento de obligaciones laborales. Este reconocimiento no convierte, sin embargo, la videovigilancia en un instrumento de uso libre o discrecional. La licitud del tratamiento se condiciona a la existencia de una finalidad concreta y legítima, de manera que quedan excluidas las captaciones innecesarias, excesivas o desvinculadas de un objetivo claro. En el entorno laboral, el poder de supervisión empresarial se admite, pero se canaliza a través de un conjunto de garantías que buscan evitar que la finalidad de seguridad o control se desnaturalice y se transforme en vigilancia generalizada.

El derecho a la intimidad se configura como límite estructural al tratamiento de datos personales, con una protección reforzada en el ámbito laboral. La ley prohíbe expresamente la instalación de dispositivos de videovigilancia y grabación en espacios vinculados a la vida personal del trabajador, como vestuarios, baños o zonas de descanso, donde la expectativa de privacidad es especialmente elevada. Esta prohibición traduce en términos normativos la idea de que ciertos ámbitos de la vida del trabajador permanecen fuera del alcance del poder de dirección, incluso cuando este se ejerce mediante tecnologías digitales. Junto con ello, se reconoce el derecho del trabajador a ser informado

de manera previa y suficiente sobre la existencia y características de los sistemas de control, lo que fortalece su autonomía informativa frente al tratamiento de sus datos en el lugar de trabajo.

En relación específica con la videovigilancia con audio, la ley introduce una distinción clara entre la captación de imágenes y la de sonidos. Mientras la primera se regula como práctica posible bajo condiciones de finalidad, proporcionalidad y transparencia, la segunda se somete a un régimen más restrictivo. La captación de audio no se contempla como práctica general, sino como medida excepcional que solo resulta admisible cuando concurren riesgos relevantes para la seguridad y siempre bajo los principios de proporcionalidad e intervención mínima. Esta configuración revela que el legislador reconoce el carácter particularmente invasivo del sonido frente a la imagen, en la medida en que permite acceder al contenido de conversaciones y expresiones verbales que forman parte de la esfera más íntima de la persona. La exigencia de una justificación reforzada para el audio constituye un indicio normativo de la mayor intensidad de la injerencia que este tipo de tratamiento conlleva.

El texto legal articula un equilibrio normativo entre el interés empresarial en garantizar la seguridad y el derecho fundamental a la intimidad del trabajador. Este equilibrio no se formula como una prioridad abstracta de uno de los intereses sobre el otro, sino como una relación condicionada: el uso de tecnologías de control se considera legítimo únicamente cuando se sujeta a requisitos materiales específicos relativos a finalidad, necesidad, transparencia y limitación espacial y temporal. La videovigilancia, por tanto, aparece como un instrumento posible, pero encapsulado en un marco de garantías que impide que la seguridad empresarial se convierta en argumento suficiente para anular la intimidad.

La ley refleja, en consecuencia, una aplicación del principio de concordancia práctica. Por una parte, se permite la utilización de sistemas de videovigilancia en el trabajo con fines de seguridad o control; por otra, se establecen límites claros que evitan su uso indiscriminado: prohibición de instalar dispositivos en determinadas zonas, obligación de limitar la extensión del campo de captación, restricción del uso del audio a supuestos excepcionales y fijación de plazos máximos de conservación de las grabaciones. De este modo, la seguridad empresarial mantiene su operatividad funcional, mientras que la intimidad del trabajador conserva un núcleo esencial que no puede ser absorbido por el interés organizativo.

El principio de proporcionalidad se materializa en varios niveles. En cuanto a la finalidad, la ley exige que la videovigilancia se destine a objetivos determinados, como la protección de bienes o la verificación del cumplimiento laboral, excluyendo finalidades genéricas o indeterminadas. En relación con la idoneidad, se admite que las cámaras son un medio eficaz para esos fines, siempre que se utilicen de forma coherente con la finalidad declarada. En lo que respecta a la necesidad, se impone la obligación de limitar la captación a los espacios estrictamente imprescindibles, evitando la vigilancia generalizada de todo el entorno laboral y descartando medidas cuando exista una alternativa menos intrusiva que permita alcanzar el mismo resultado. En la proporcionalidad en sentido estricto, la norma introduce una restricción particularmente intensa sobre el audio al vincular su uso a situaciones de riesgo relevante y al considerarlo una medida de carácter excepcional. Este tratamiento diferenciado refuerza la idea de que la captación de sonido produce una afectación más profunda de la esfera personal, por lo que solo se justifica cuando el beneficio perseguido es suficientemente importante y no hay otro medio menos invasivo.

Aunque la ley no tenga naturaleza jurisprudencial, incorpora estándares interpretativos que operan como criterios obligatorios para la práctica. Se prevé el deber de información previa mediante señalización visible en las zonas videovigiladas, lo que garantiza que las personas conozcan la existencia del tratamiento. Se fijan límites temporales a la conservación de las grabaciones, con un plazo general máximo de un mes, salvo supuestos excepcionales, lo que impide la acumulación indefinida de datos audiovisuales. Se establece, asimismo, la obligación de poner las grabaciones a disposición de las autoridades competentes cuando se detecten hechos ilícitos, canalizando el uso probatorio de las imágenes dentro de un marco legal y evitando usos desviados. Todo ello configura un entramado operativo que condiciona tanto el diseño de los sistemas como su gestión cotidiana.

Pese a su elevado grado de desarrollo, la ley deja ciertos márgenes de interpretación. La referencia a “riesgos relevantes” que puedan justificar la grabación de audio no se acompaña siempre de una enumeración exhaustiva, lo que abre un espacio para la valoración subjetiva por parte del responsable del tratamiento. La aplicación práctica del principio de intervención mínima también depende en buena medida de criterios internos y de la cultura de cumplimiento de cada organización, lo que puede conducir a diferencias en la intensidad de la vigilancia entre distintas empresas o sectores.

Estas zonas de indeterminación no vacían el contenido de las garantías, pero sí ponen de relieve la importancia de la doctrina y de la jurisprudencia para concretar en casos específicos cuándo la captación de audio puede considerarse verdaderamente necesaria y proporcionada.

En el marco de la investigación, la Ley Orgánica 3/2018 presenta un valor particular. La norma no solo regula de forma general la videovigilancia, sino que aborda de manera expresa la grabación de audio en el ámbito laboral, y lo hace para afirmar que no se trata de una práctica ordinaria, sino de una medida excepcional sometida a requisitos reforzados. Esta opción legislativa permite sostener, con apoyo normativo explícito, que el audio implica un grado de intrusión superior al de la imagen, tanto por la naturaleza de la información que capta como por su impacto en la intimidad y la autonomía comunicativa del trabajador. Al mismo tiempo, el texto legal ofrece un ejemplo acabado de cómo articular en una regulación positiva el test de armonización y el principio de concordancia práctica entre seguridad empresarial y derechos fundamentales, trasladando los principios generales de proporcionalidad, finalidad y minimización a criterios concretos sobre ubicación, extensión, duración y contenido de la vigilancia. Aunque el objeto de la ley no se centra exclusivamente en el audio, la diferenciación explícita entre imagen y sonido y el régimen más estricto para este último proporcionan un argumento sólido para la tesis, tanto en el plano comparado como en la construcción de estándares que puedan inspirar soluciones en el contexto peruano.

Tabla 2

Segunda Ficha de Análisis Documental

CAMPO	CONTENIDO A REGISTRAR
Código de ficha	F-DOC-002
Tipo de documento	Ley General
Autor / Órgano emisor	Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos
Año	2025 (última reforma 14 de noviembre de 2025)
Título completo del documento	Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares
Datos de referencia	Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de marzo de 2025
Ubicación / enlace	Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares
Palabras clave del documento	Empresas, datos personales, privacidad, videovigilancia, proporcionalidad, derechos ARCO

Problema abordado en la fuente	El tratamiento de datos personales por parte de entidades privadas (empresas) frente al riesgo de usos excesivos, no informados o desproporcionados que afecten la privacidad y la autodeterminación informativa de las personas.
Objetivo o finalidad de la fuente	Regular el tratamiento legítimo, controlado e informado de los datos personales en posesión de particulares, garantizando la privacidad y el derecho a decidir sobre el uso de la información propia, por medio de esta difusión de conocimiento a la sociedad se busca que se cumplan las obligaciones de los sujetos regulados por el ordenamiento expuesto.
Base normativa principal	- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos - Ley General de Protección de Datos Personales.
Categoría principal de análisis	Tratamiento de datos personales en el sector privado (empresarial).
Subcategorías / dimensiones	- Principios del tratamiento de datos - Consentimiento - Aviso de privacidad - Derechos ARCO - Seguridad de datos - Límites del tratamiento
Descripción sintética del contenido	La ley establece un régimen integral aplicable a sujetos particulares que tratan datos personales, estructurado sobre principios obligatorios que delimitan la actuación empresarial. Regula todas las etapas del tratamiento, transferencia, acceso, rectificación, uso, almacenamiento, transferencia y eliminación, imponiendo como condición la existencia de una finalidad legítima y la información previa al titular. Asimismo, reconoce mecanismos jurídicos que permiten a las personas controlar sus datos, garantizando un sistema de equilibrio entre la actividad económica de las empresas y la protección de la esfera privada.
Seguridad empresarial (aportes)	La ley aporta a la seguridad empresarial al imponer la obligación legal de implementar medidas de seguridad técnicas, físicas y administrativas proporcionales al riesgo y al desarrollo tecnológico, prohibiendo estándares inferiores a los del manejo interno corporativo. Exige el control del ciclo de vida de los datos mediante su supresión previo bloqueo, impone un deber de confidencialidad permanente para el personal que subsiste tras su salida, implementa la creación de un área específica de gobernanza de información, y obliga a establecer protocolos de notificación inmediata ante vulneraciones significativas y de corresponsabilidad de seguridad en la transferencia a terceros.

Derecho a la intimidad (aportes)	La ley salvaguarda la intimidad al garantizar el derecho a la autodeterminación informativa y obligar al respeto de la expectativa razonable de privacidad del titular. Establece una protección reforzada sobre los datos personales sensibles, definidos como aquellos que afectan la esfera más íntima de la persona y el reconocimiento de los derechos ARCO. Además, se establece la expectativa razonable de privacidad, lo que implica que el titular tiene derecho a confiar en que sus datos serán tratados conforme a lo informado.
Videovigilancia con audio (tratamiento específico)	Aunque la ley no regula expresamente la videovigilancia ni el audio, sí establece criterios directamente aplicables: - El tratamiento debe ser necesario, adecuado y relevante. - Debe ajustarse a una finalidad específica. - Requiere aviso de privacidad previo. Esto implica que el uso de cámaras y más aún el audio, solo es válido si no excede la finalidad del empleador y respeta la privacidad del trabajador.
Test de armonización (criterios)	La ley evidencia un equilibrio normativo entre la libertad empresarial para tratar datos y el derecho fundamental a la privacidad. Este equilibrio se concreta en la exigencia de justificar todo tratamiento mediante una finalidad legítima y en la obligación de informar al titular, lo que impide el ejercicio arbitrario del control empresarial.
Principio de concordancia práctica (criterios)	La ley perite que las empresas utilicen datos personales dentro de sus actividades, pero simultáneamente impone límites claros. Así, no se suprime el control empresarial, sino que condiciona mediante principio y derechos que garantizan la protección de la persona.
Criterios de proporcionalidad	La proporcionalidad aparece como un principio explícito. La ley exige que los datos sean estrictamente necesarios, que el tratamiento sea adecuado a la finalidad y que se limite a lo relevante y no excesivo. Todo ello permite sostener que mediante invasivas como el audio deben superar un estándar más alto de justificación.
Criterios jurisprudenciales relevantes	La ley introduce criterios jurídicos relevantes como: 1. Consentimiento como regla general. 2. Aviso de privacidad obligatorio. 3. Derechos ARCO (control del titular del tratamiento). 4. Deber de seguridad y confidencialidad. En base a estos criterios, se configura un sistema de responsabilidad empresarial en el tratamiento de datos.
Vacíos, tensiones o críticas identificadas	La ley no regula de manera expresa tecnologías específicas como la videovigilancia o la captación de audio, lo que obliga a interpretar sus principios generales en contextos

	tecnológicos. Asimismo, la amplitud de excepciones al consentimiento puede generar tensiones en su aplicación en contextos laborales.
Aporte específico a la tesis	Esta norma es fundamental porque regula directamente a las empresas, permitiendo analizar la videovigilancia desde el ámbito privado. Su desarrollo del principio de proporcionalidad y la exigencia de finalidad permiten sostener el aporte para que el uso de audio se constituya como una medida especialmente invasiva que requiere una justificación reforzada y especializada.
Limitaciones de la fuente	En la ley no se contempla de forma específica el entorno laboral ni se detallan criterios sobre videovigilancia, por lo que su aplicación debe complementarse con otras normas o interpretación doctrinal.
Observaciones del investigador	La ley constituye el eje central para el análisis de la videovigilancia en empresas. Su estructura basada en principios permite abordar el problema desde una perspectiva flexible, pero exige una adecuada interpretación para casos tecnológicos como la captación de audio

Interpretación: La ficha permite apreciar que la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares se configura como el eje normativo central del ordenamiento mexicano para regular el tratamiento de datos personales por parte de entidades privadas, incluidas las empresas. La norma se orienta a evitar usos excesivos, no informados o desproporcionados de la información personal que puedan lesionar la privacidad y la autodeterminación informativa de las personas, y lo hace mediante un sistema de principios, derechos y obligaciones que delimitan de forma estricta la actuación de los sujetos regulados. El tratamiento de datos se concibe, así, como una actividad permitida, pero condicionada a la legitimidad, al control por parte del titular y a un conjunto de garantías materiales y formales.

El régimen se estructura sobre principios obligatorios del tratamiento de datos, entre los que destacan finalidad, proporcionalidad, calidad, lealtad y transparencia. Cada fase del ciclo de vida de los datos –recogida, uso, almacenamiento, transferencia y eliminación– queda sometida a la exigencia de una finalidad legítima, específica y claramente determinada, y a la obligación de informar previamente al titular mediante un aviso de privacidad. El enfoque adoptado sitúa el consentimiento y la información previa como piezas centrales del sistema, en tanto mecanismos que permiten a la persona ejercer control real sobre el uso de su información. Junto a ello, se reconocen los derechos ARCO

(acceso, rectificación, cancelación y oposición), que permiten al titular intervenir activamente en el tratamiento y corregir o limitar la actuación de las empresas.

Desde la perspectiva de la seguridad empresarial, la ley aporta un marco que obliga a las compañías a gestionar la información de manera responsable y robusta. Se impone la adopción de medidas de seguridad técnicas, físicas y administrativas proporcionales al riesgo y al nivel de desarrollo tecnológico, de modo que no sea admisible un estándar inferior al que la propia organización aplica a sus datos internos. Se exige la gestión integral del ciclo de vida de los datos, incluyendo la supresión tras un bloqueo previo, se establece un deber de confidencialidad permanente para el personal que maneja información y se fomenta la creación de áreas específicas de gobernanza de datos. La existencia de protocolos para notificar vulneraciones significativas y para asumir corresponsabilidad en la transferencia a terceros refuerza la dimensión de seguridad, pero siempre bajo el presupuesto de que la protección de la persona es el objetivo rector del sistema.

En cuanto al derecho a la intimidad, la ley salvaguarda este ámbito mediante el reconocimiento expreso de la autodeterminación informativa y de la expectativa razonable de privacidad. La autodeterminación informativa implica el derecho a decidir quién, cómo y para qué utiliza los datos personales, mientras que la expectativa razonable de privacidad se traduce en el derecho a confiar en que el tratamiento se realizará conforme a lo informado y dentro de límites razonables de intrusión. Se otorga además una protección reforzada a los datos sensibles, definidos como aquellos cuya afectación compromete la esfera más íntima de la persona, lo que obliga a un tratamiento particularmente cuidadoso. El conjunto de estas garantías sitúa la intimidad no solo como un interés abstracto, sino como un parámetro concreto que condiciona la forma en que las empresas deben diseñar y operar sus sistemas de información.

Aunque la ley no regula de manera específica la videovigilancia ni la captación de audio, el contenido de sus principios resulta directamente aplicable a este tipo de tecnologías. Cualquier uso de cámaras –y con mayor razón de micrófonos– debe ser necesario, adecuado y relevante para la finalidad perseguida, estar vinculado a una finalidad específica y claramente identificable, y apoyarse en un aviso de privacidad previo que informe al titular sobre la existencia y características del tratamiento. De ello se desprende que la videovigilancia en el contexto empresarial solo puede considerarse legítima cuando se ajusta a estos parámetros; si la captación de imagen o de audio excede

la finalidad declarada o invade la expectativa razonable de privacidad del trabajador, el tratamiento deviene contrario a la ley.

El texto legal refleja un esquema de equilibrio normativo entre la libertad empresarial para tratar datos personales en el marco de sus actividades económicas y el derecho fundamental a la privacidad. Este equilibrio no implica la supresión de la capacidad empresarial de procesar información, pero sí condiciona dicho tratamiento a la justificación mediante una finalidad legítima, a la existencia de un aviso de privacidad transparente y al respeto de los principios de proporcionalidad y minimización. De esta manera, los datos se reconocen como insumo relevante para la actividad económica, pero su gestión queda sometida a un sistema de límites que impide su uso arbitrario o desmedido.

El principio de concordancia práctica se manifiesta en la forma en que la ley permite que las empresas utilicen datos personales, al tiempo que impone límites claros y exigibles. La actividad empresarial basada en la información no se considera ilegítima en sí misma, pero su desarrollo se encuentra condicionado por la necesidad de respetar los derechos ARCO, de garantizar la seguridad de los datos y de ajustarse a la expectativa razonable de privacidad. No se suprime, por tanto, el control empresarial, sino que se redefine dentro de un entorno normativo que obliga a integrar en la práctica criterios de respeto a la persona y a su espacio privado.

El principio de proporcionalidad aparece como un eje explícito del régimen de protección. La ley exige que el tratamiento se limite a los datos estrictamente necesarios para la finalidad declarada, que sea adecuado para alcanzar esa finalidad y que no resulte excesivo en relación con el objetivo perseguido. Este enfoque tiene consecuencias directas en tecnologías intensivas como la videovigilancia con audio. Si la captación de sonido se considera, por su propia naturaleza, más invasiva que la captación de imagen, su implementación debería superar un estándar más alto de justificación: demostrar que no existe otra medida menos intrusiva igual de eficaz y que el beneficio que se busca obtener justifica el mayor impacto sobre la esfera privada. La estructura de la ley permite sustentar esta lectura, aun cuando no exista una referencia expresa a la videovigilancia.

El sistema de criterios jurídicos que la ley introduce, consentimiento como regla general, aviso de privacidad como condición obligatoria, reconocimiento de los derechos ARCO, deber de seguridad y confidencialidad, configura un modelo de responsabilidad empresarial en el tratamiento de datos. Las empresas pasan a ser responsables no solo de

tener una base legal para tratar la información, sino también de garantizar que el titular pueda ejercer, de forma efectiva, control sobre sus datos. En contextos en que se utilizan cámaras y potencialmente audio, estas obligaciones se traducen en la necesidad de informar de forma clara sobre la vigilancia, de justificar la pertinencia del sistema y de asegurar que los datos no se utilicen para finalidades distintas a las informadas.

La ficha también identifica vacíos y tensiones. La ausencia de una regulación expresa sobre tecnologías específicas como la videovigilancia o la captación de audio obliga a aplicar los principios generales de la ley a situaciones tecnológicas diversas, lo que requiere un esfuerzo interpretativo y puede dar lugar a soluciones dispares. La amplitud de algunas excepciones al consentimiento, especialmente en ámbitos laborales, puede generar tensiones entre las necesidades de gestión empresarial y la protección efectiva de la privacidad, dejando un margen de maniobra que debe ser llenado por la doctrina y la práctica de las autoridades de protección de datos.

En el marco de la tesis, esta norma se revela como una pieza fundamental. Al regular directamente el tratamiento de datos por parte de empresas, permite abordar la videovigilancia, incluida la eventual captación de audio, desde la perspectiva del sector privado, que es precisamente el contexto empresarial en el que se desarrolla la relación laboral. El énfasis en la finalidad, en la proporcionalidad y en la necesidad de un aviso de privacidad previo ofrece bases sólidas para sostener que el uso de audio constituye una medida especialmente invasiva, que solo puede justificarse mediante una argumentación reforzada y una evaluación cuidadosa de su pertinencia. Al mismo tiempo, la falta de referencias específicas al entorno laboral y a la videovigilancia exige que este texto se complemente con otras normas y con interpretaciones doctrinales, lo que refuerza su papel como marco general que debe ser concretado en la aplicación a tecnologías de vigilancia intensiva.

Tabla 3

Tercera Ficha de Análisis Documental

CAMPO	CONTENIDO A REGISTRAR
Código de ficha	F-DOC-003
Tipo de documento	Ley general
Autor / Órgano emisor	Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos
Año	Ley original 1970 – reforma vigente 15 de enero 2026

Título completo del documento	Ley Federal del Trabajo
Datos de referencia	Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 01 de abril de 1970, con la última reforma vigente al 15 de enero de 2026
Ubicación / enlace	*Ley Federal del Trabajo
Palabras clave del documento	Teletrabajo, dignidad laboral, control empresarial, jornada, privacidad, subordinación
Problema abordado en la fuente	La ley regula la relación de subordinación entre empleador y trabajador, estableciendo límites al poder de dirección del primero frente a los derechos fundamentales del segundo. En particular, enfrenta el problema de cómo controlar la actividad laboral sin vulnerar la dignidad, la salud, la privacidad y la vida personal del trabajador, situación que se intensifica en el contexto del teletrabajo.
Objetivo o finalidad de la fuente	Garantizar el equilibrio entre los factores de la producción mediante la justicia social, promoviendo el trabajo digno o decente y asegurando condiciones laborales que respeten los derechos humanos del trabajador.
Base normativa principal	- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos - Ley Federal del Trabajo.
Categoría principal de análisis	Relación laboral y límites al poder de control empresarial.
Subcategorías / dimensiones	- Subordinación y poder de dirección - Jornada laboral - Teletrabajo - Dignidad del trabajador - Privacidad y control - Supervisión empresarial
Descripción sintética del contenido	La Ley Federal del Trabajo establece un régimen jurídico que reconoce la subordinación como elemento esencial de la relación laboral, permitiendo al empleador dirigir y supervisar la actividad del trabajador. Sin embargo, esta facultad no es absoluta, sino que se encuentra limitada por principios fundamentales como la dignidad humana, la igualdad y el derecho a un trabajo digno. En materia de teletrabajo, la ley introduce un marco específico que regula la forma en que puede ejercerse el control en entornos digitales, estableciendo obligaciones para el empleador relacionadas con el respeto a la vida privada, la limitación de la supervisión y la necesidad de garantizar un equilibrio entre la actividad laboral y la vida personal del trabajador. Asimismo, la norma delimita el tiempo durante el cual el trabajador está sujeto al poder de dirección, estableciendo límites estrictos de jornada, lo que implica que el control

	empresarial no puede extenderse ilimitadamente más allá del tiempo de trabajo.
Seguridad empresarial (aportes)	La ley reconoce expresamente la facultad del empleador de dirigir el trabajo y supervisar su ejecución, lo que implica la posibilidad de implementar mecanismos de control. No obstante, dicho control está condicionado por los límites de la jornada laboral (artículos 58-61), la obligación de respetar condiciones dignas de trabajo y la necesidad de justificar las medidas implementadas, lo cual permite sostener que el control es legítimo, pero no puede ejercerse de manera arbitraria o ilimitada.
Derecho a la intimidad (aportes)	La ley en su artículo, 330-I regula expresamente el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo modalidades de teletrabajo y respetando expresamente el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales. La privacidad como derecho autónomo, la protege indirectamente a través del principio de la dignidad humana, la limitación del tiempo de trabajo y la exigencia de condiciones laborales adecuadas.
Videovigilancia con audio (tratamiento específico)	La ley no regula de forma expresa la videovigilancia ni el uso de audio; sin embargo, sus disposiciones permiten derivar criterios claros: 1. El control empresarial debe ser proporcional 2. No puede invadir la esfera personal del trabajador 3. Debe limitarse al tiempo y finalidad del trabajo 4. Menciona que "las cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera" En consecuencia, la captación de audio, por su carácter altamente intrusivo, exige una justificación más estricta que otras formas de control, ya que puede afectar directamente la privacidad y la vida personal del trabajador, especialmente en entornos de teletrabajo.
Test de armonización (criterios)	La ley establece un modelo de equilibrio entre dos intereses: 1. El derecho del empleador a dirigir y controlar el trabajo. 2. El derecho del trabajador a la dignidad, salud y condiciones adecuadas. Este equilibrio se logra mediante la imposición de límites materiales (condiciones de trabajo), temporales (jornada) y sustantivos (dignidad), lo que evidencia una estructura de armonización entre poder empresarial y derechos fundamentales.

Principio de concordancia práctica (criterios)	La norma no elimina la facultad de control del empleador, sino que la condiciona. Permite la supervisión laboral, pero al mismo tiempo protege al trabajador mediante límites claros. Esto demuestra que ambos elementos, control y derechos, deben coexistir sin anularse, lo que es esencial para el análisis de medidas tecnológicas como la videovigilancia.
Criterios de proporcionalidad	Aunque no se menciona de forma expresa como principio autónomo, la proporcionalidad se desprende de la limitación de la jornada (control temporal), la exigencia de condiciones dignas y la prohibición de prácticas abusivas. Esto implica que cualquier medida de control debe ser adecuada al fin laboral, limitarse a lo necesario y no resultar excesiva.
Criterios jurisprudenciales relevantes	La ley introduce criterios jurídicos relevantes como: 5. Trabajo digno como eje central (art. 2). 6. Respeto a la dignidad y salud del trabajador (art. 3). 7. Limitación temporal del control (jornada) (arts. 58–61). 8. Reconocimiento del teletrabajo como modalidad especial (arts. 330-A a 330-K) Estos elementos estructuran un sistema de límites al poder empresarial.
Vacíos, tensiones o críticas identificadas	La ley no regula de manera específica tecnologías modernas como la videovigilancia o el uso de audio, tampoco establece criterios técnicos claros para la supervisión digital. La protección de la privacidad se construye de forma indirecta. Esto genera incertidumbre en la aplicación práctica frente a tecnologías invasivas.
Aporte específico a la tesis	La Ley Federal del Trabajo constituye una base normativa esencial para el desarrollo de la presente investigación, en la medida en que delimita el alcance del poder de dirección del empleador dentro de la relación laboral, estableciendo que este no puede ejercerse de manera absoluta sino condicionado por principios como la dignidad humana, el trabajo decente y el equilibrio entre las partes. En particular, la regulación del teletrabajo introduce un elemento clave al reconocer que el ámbito laboral puede extenderse al espacio personal del trabajador, lo que exige reforzar las garantías frente a posibles injerencias excesivas. En este contexto, la ley permite sostener que los mecanismos de control empresarial, aunque legítimos, deben respetar límites materiales y temporales, lo cual resulta fundamental para el análisis de la videovigilancia en el entorno laboral. Así, a partir de sus disposiciones, es posible argumentar que la captación de audio, por su carácter altamente intrusivo, podría exceder los márgenes de un

	control razonable, afectando no solo la ejecución del trabajo, sino también la esfera privada del trabajador, especialmente cuando este desarrolla sus labores desde su domicilio, donde converge su vida personal y laboral.
Limitaciones de la fuente	No obstante su relevancia, la Ley Federal del Trabajo presenta ciertas limitaciones para el análisis específico de la videovigilancia con audio, ya que no regula de manera expresa el uso de tecnologías de vigilancia en el ámbito laboral ni establece criterios técnicos claros sobre los límites del control digital. Asimismo, la protección de la privacidad del trabajador se construye de forma indirecta, a partir de principios como la dignidad o el trabajo decente, sin reconocer explícitamente el derecho a la intimidad como categoría autónoma dentro de la relación laboral. Esta ausencia normativa genera la necesidad de complementar su análisis con otras fuentes, como la legislación en materia de protección de datos personales o el derecho comparado, a fin de desarrollar con mayor precisión los estándares aplicables a medidas tecnológicas invasivas. En consecuencia, aunque la ley proporciona el marco general para limitar el poder empresarial, su aplicación a casos concretos como la captación de audio requiere una labor interpretativa adicional que integre principios constitucionales y otras normas especializadas.
Observaciones del investigador	La Ley Federal del Trabajo proporciona el marco estructural para limitar el control empresarial, especialmente en entornos digitales. Su énfasis en la dignidad, el trabajo decente y la limitación temporal del poder de dirección permite construir un argumento sólido sobre la ilegalidad o desproporcionalidad de medidas de vigilancia excesivas, como la captación de audio.

Interpretación: La ficha permite apreciar que la Ley Federal del Trabajo mexicana se configura como el marco general que ordena la relación de subordinación entre empleador y trabajador y, al mismo tiempo, fija límites materiales, temporales y axiológicos al poder de control empresarial. La norma parte del reconocimiento de la subordinación como elemento esencial del vínculo laboral, lo que habilita al empleador a dirigir y supervisar la prestación de servicios, pero somete ese poder a un conjunto de principios orientados por la justicia social, el trabajo digno o decente y el respeto de los derechos humanos. De este modo, el control empresarial no se concibe como un poder absoluto, sino como una facultad funcional cuyo ejercicio se encuentra condicionado por la dignidad del trabajador, su salud, su vida privada y el equilibrio entre las partes.

En este contexto, la ley aporta al ámbito de la seguridad y de la organización empresarial al reconocer expresamente la facultad del empleador de dirigir el trabajo y supervisar su ejecución. La posibilidad de implementar mecanismos de control se desprende de esta facultad, pero su legitimidad queda delimitada por la regulación de la jornada laboral y por la exigencia de condiciones dignas de trabajo. La determinación de horarios y límites temporales de prestación (arts. 58–61) implica que el trabajador solo se encuentra sujeto al poder de dirección dentro de ciertos márgenes temporales, lo que a su vez significa que el control no puede proyectarse de manera indefinida más allá de la jornada. El control se presenta, por tanto, como legítimo en tanto se inscribe en el tiempo de trabajo y se orienta a fines laborales, pero pierde su justificación cuando se extiende sin límites o invade ámbitos ajenos a la prestación.

Desde la perspectiva de los derechos del trabajador, la ley incorpora la dignidad humana y el trabajo digno como ejes estructurales (arts. 2 y 3), a partir de los cuales se construyen límites implícitos a la intromisión empresarial. Aunque la intimidad no se formula de manera sistemática como derecho autónomo en todos los supuestos, se protege de forma indirecta mediante la exigencia de condiciones adecuadas de trabajo, la prohibición de prácticas abusivas y la limitación temporal de la subordinación. En el caso del teletrabajo, la norma da un paso adicional al regular expresamente esta modalidad (arts. 330-A a 330-K) y al reconocer que el trabajo puede desarrollarse en el domicilio o en espacios personales del trabajador, lo que hace visible el riesgo de que el ámbito laboral penetre en la esfera privada. El artículo 330-I, al prever el respeto a la intimidad y al marco de protección de datos personales, explicita que el control en entornos digitales debe ejercerse con particular cautela.

La regulación del teletrabajo reviste especial importancia para el problema de la vigilancia tecnológica. Al admitir que el lugar de trabajo puede coincidir con el hogar o con otros espacios de vida personal, la ley se ve obligada a reforzar las garantías frente a posibles injerencias excesivas. El reconocimiento de que solo en casos extraordinarios, o cuando la naturaleza de las funciones lo requiera, pueden emplearse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo, revela una conciencia normativa sobre el carácter intrusivo de estos dispositivos. Se admite la posibilidad de una supervisión audiovisual, pero se la presenta como medida excepcional, no como regla general, lo que supone un desplazamiento importante respecto de modelos de control intensivo.

Aunque la ley no regula de forma específica la videovigilancia ni la captación de audio, las disposiciones sobre teletrabajo y sobre condiciones de trabajo permiten derivar criterios funcionales aplicables a estas tecnologías. En primer lugar, el control empresarial debe ser proporcional a los fines laborales: adecuado para supervisar el cumplimiento de funciones, pero no más intenso de lo necesario. En segundo lugar, no puede invadir la esfera personal del trabajador, especialmente cuando el espacio de trabajo coincide con su domicilio, donde convergen vida privada y actividad profesional. En tercer lugar, debe limitarse al tiempo y a la finalidad del trabajo, lo que excluye la vigilancia continua o indiscriminada fuera de la jornada o respecto de aspectos no vinculados con la prestación. En este marco, la captación de audio, por su capacidad de registrar conversaciones y aspectos íntimos de la comunicación, se presenta como una medida que exige justificación especialmente estricta.

El modelo normativo que se construye en la Ley Federal del Trabajo puede leerse como una expresión de un test de armonización entre el derecho del empleador a dirigir y controlar el trabajo y el derecho del trabajador a la dignidad, la salud y condiciones adecuadas de labor. Este equilibrio se alcanza mediante límites materiales (prohibición de prácticas abusivas, exigencia de trabajo digno), temporales (regulación de la jornada) y sustantivos (reconocimiento expreso de la dignidad como criterio rector). El poder de dirección se mantiene, pero se armoniza con los derechos fundamentales al impedir que se extienda sin restricciones o que se ejerza de manera incompatible con la condición del trabajador como persona titular de derechos.

El principio de concordancia práctica también se hace visible. La norma no elimina la facultad de control, pero la condiciona a límites claros, de manera que el control y los derechos coexisten sin anularse. La supervisión empresarial se considera necesaria para la organización del trabajo, pero se la obliga a respetar el marco de jornada, las condiciones de trabajo digno y, en el caso del teletrabajo, la intimidad y el marco de protección de datos personales. Esta lógica resulta especialmente relevante para el análisis de medidas tecnológicas como la videovigilancia, ya que implica que su uso debe diseñarse de forma que permita la función de control sin vaciar de contenido la esfera privada del trabajador.

El principio de proporcionalidad, aunque no aparezca formulado como categoría autónoma, se desprende de distintos elementos del texto. La limitación de la jornada introduce un parámetro de proporcionalidad temporal del control; la exigencia de

condiciones dignas y la prohibición de prácticas abusivas proporcionan un criterio material para calificar ciertas formas de supervisión como desproporcionadas cuando afectan la salud, la dignidad o la vida personal. De ello se deriva que cualquier medida de control –incluidas las tecnologías de vigilancia audiovisual o auditiva– debe ser adecuada al fin laboral, limitarse a lo necesario para alcanzarlo y no resultar excesiva en su intensidad o alcance.

Los criterios jurídicos que la ley explicita, como la centralidad del trabajo digno (art. 2), el respeto a la dignidad y salud del trabajador (art. 3), la delimitación estricta de la jornada (arts. 58–61) y el reconocimiento del teletrabajo como modalidad especial con reglas propias (arts. 330-A a 330-K), estructuran un sistema de límites al poder empresarial. Este sistema no aborda de manera técnica cada posible mecanismo de control digital, pero sí fija un marco dentro del cual cualquier medida de supervisión debe evaluarse. En particular, la referencia expresa a cámaras de video y micrófonos para el teletrabajo "de manera extraordinaria" o cuando la naturaleza de las funciones así lo requiera, indica que el legislador identifica en estas herramientas un potencial de injerencia elevado que solo se acepta bajo supuestos restringidos.

La ficha también pone de relieve vacíos y tensiones. La ley no contiene una regulación específica de tecnologías contemporáneas de vigilancia ni ofrece criterios técnicos detallados sobre el uso de videovigilancia o audio en el trabajo, lo que obliga a construir la protección de la privacidad de manera indirecta a partir de principios generales. El derecho a la intimidad no aparece desarrollado como categoría autónoma en todos los supuestos, sino que se desprende de la dignidad, del trabajo decente y de la regulación de la jornada, lo que puede generar incertidumbre a la hora de aplicar estos principios a casos concretos de control digital intensivo. Esta insuficiencia normativa exige la articulación con otras fuentes, como la legislación de protección de datos personales y el derecho comparado, para completar el cuadro de garantías frente a tecnologías invasivas.

En el marco de la investigación, la Ley Federal del Trabajo ofrece una base normativa esencial. Su configuración de la relación laboral como un vínculo de subordinación limitado por la dignidad y el trabajo decente proporciona el andamiaje para argumentar que los mecanismos de control empresarial, aunque legítimos, deben respetar fronteras materiales y temporales. La regulación del teletrabajo introduce un elemento decisivo al admitir que el espacio laboral puede solaparse con el ámbito personal, lo que

refuerza la necesidad de criterios estrictos frente a medidas como cámaras y micrófonos en el hogar. En este contexto, la captación de audio se presenta como una forma de control que, por su intensidad intrusiva, puede exceder los márgenes de un control razonable, afectando no solo la ejecución de la prestación laboral, sino también la esfera privada del trabajador. Al mismo tiempo, las limitaciones de la ley respecto de la regulación explícita de la videovigilancia con audio obligan a realizar una labor interpretativa que integre estos principios con normas especializadas en protección de datos y con desarrollos de otros ordenamientos, a fin de construir estándares más precisos para evaluar la licitud de la videovigilancia sonora en el entorno laboral.

Tabla 4

Cuarta Ficha de Análisis Documental

CAMPO	CONTENIDO A REGISTRAR
Código de ficha	F-DOC-004
Tipo de documento	Concepto jurídico / Resolución administrativa.
Autor / Órgano emisor	Ministerio del Trabajo de Colombia – Oficina de Asesora Jurídica.
Año	2025
Título completo del documento	Respuesta a consulta sobre grabaciones a través de audio o video sin autorización expresa.
Datos de referencia	Radicado No.08SE2025120300000004903, Bogotá D.C., 20 de mayo de 2025.
Ubicación / enlace	GRABACIONES A TRAVÉS DE AUDIO O VIDEO | Juliana Aranguren Cárdenas
Palabras clave del documento	Videovigilancia, audio, intimidad, trabajadores, empleador, proporcionalidad.
Problema abordado en la fuente	La legalidad de la instalación de cámaras de videovigilancia con audio en el ámbito laboral sin autorización expresa del trabajador y su posible vulneración del derecho a la intimidad.
Objetivo o finalidad de la fuente	Brindar un criterio interpretativo general sobre la instalación de cámaras con audio en el trabajo y sus límites frente a los derechos fundamentales de los trabajadores.
Base normativa principal	- Código Sustantivo del Trabajo de Colombia (artículos 59 y 108). - Decreto 4108 de 2011 - Jurisprudencia constitucional: Sentencias T-552 de 1997 y T-768 de 2008. - Ley 1755 de 2015.
Categoría principal de análisis	Videovigilancia con audio / Derecho a la intimidad de los trabajadores.
Subcategorías / dimensiones	- Derecho a la intimidad en el trabajo. - Deber de información al trabajador. - Proprocionalidad de medidas de control. - Facultades del empleador (dirección y control).

	- Uso de audio como medida intrusiva.
Descripción sintética del contenido	El Ministerio de Trabajo señala que no existe regulación específica en Colombia sobre cámaras con audio en el trabajo, por lo que se aplica el principio de permisión. Sin embargo, estas medidas deben respetar la dignidad, intimidad y privacidad del trabajador. La videovigilancia puede justificarse por necesidades empresariales, siempre que sea proporcional, conocida por el trabajador y no invada espacios íntimos. Se enfatiza que el derecho a la intimidad no es absoluto, pero su limitación exige criterios estrictos de razonabilidad.
Seguridad empresarial (aportes)	Se reconoce la facultad del empleador de implementar mecanismos de control para garantizar el funcionamiento y seguridad de la empresa, incluyendo la vigilancia del desempeño laboral, siempre que se respeten los derechos fundamentales.
Derecho a la intimidad (aportes)	La intimidad se define como un ámbito exclusivo del individuo libre de injerencias externas. Se protege especialmente frente a grabaciones en espacios privados o usos abusivos. Se admite su limitación solo por intereses legítimos y bajo criterios de proporcionalidad.
Videovigilancia con audio (tratamiento específico)	No existe regulación expresa sobre audio. Se permite en principio (principio de permisión), pero está sujeta a límites estrictos: respeto a la intimidad, proporcionalidad y conocimiento del trabajador. La captación de audio es implícitamente más invasiva.
Test de armonización (criterios)	Aunque el documento no menciona expresamente el test de armonización, establece una ponderación implícita entre la facultad de control del empleador y el derecho a la intimidad del trabajador. Esta se manifiesta en la exigencia de proporcionalidad, la legitimidad del fin empresarial y la prohibición de medidas que vulneren la dignidad humana, lo cual permite interpretar el contenido bajo los criterios de dicho test.
Principio de concordancia práctica (criterios)	El documento refleja una aplicación implícita del principio de concordancia práctica al reconocer que tanto la seguridad empresarial como el derecho a la intimidad deben coexistir sin anularse. Se establecen límites recíprocos: el empleador puede implementar vigilancia, pero no en espacios íntimos ni de forma desproporcionada.
Criterios de proporcionalidad	El documento no desarrolla de manera sistemática el test de proporcionalidad, pero sí contiene sus elementos esenciales de forma implícita. En primer lugar, se identifica una finalidad legítima, consistente en la posibilidad del empleador de implementar mecanismos de control para proteger sus intereses institucionales y garantizar el adecuado funcionamiento de la empresa. Asimismo, se reconoce la idoneidad de las cámaras de videovigilancia como medio útil para estos fines. En cuanto a la necesidad, aunque no se analiza expresamente la existencia de medidas menos intrusivas, se

	advierte que toda medida debe respetar la dignidad del trabajador, lo cual sugiere una evaluación indirecta de alternativas. Finalmente, en relación con la proporcionalidad en sentido estricto, el documento establece límites claros al prohibir la grabación en espacios íntimos y exigir que la medida no vulnere el derecho a la intimidad, lo que implica una ponderación entre el beneficio empresarial y la afectación al trabajador.
Criterios jurisprudenciales relevantes	El documento recoge criterios de la Corte Constitucional colombiana que resultan relevantes para la regulación de la videovigilancia en el ámbito laboral. Entre ellos destaca la obligación de que las medidas de vigilancia sean conocidas por el trabajador, lo que se traduce en un deber de información previo. Asimismo, se establece la prohibición de instalar cámaras en espacios destinados a la vida íntima, como zonas personales o áreas de uso privado, por constituir una intromisión ilegítima en la dignidad humana. También se reconoce la legitimidad del uso de cámaras con fines de control laboral o protección de la empresa, siempre que se cumplan criterios de proporcionalidad y razonabilidad. Estos estándares configuran un marco mínimo de protección que orienta la actuación del empleador frente a los derechos fundamentales del trabajador.
Vacíos, tensiones o críticas identificadas	El documento evidencia un importante vacío normativo en relación con la regulación específica de la videovigilancia con audio en el ámbito laboral, al señalar expresamente la inexistencia de disposiciones legales sobre la materia. Esta situación genera una tensión significativa entre la facultad de dirección del empleador y el derecho a la intimidad del trabajador, al quedar en manos de interpretaciones generales y criterios jurisprudenciales. Además, se advierte una ausencia de desarrollo diferenciado respecto al uso de audio, pese a su mayor potencial intrusivo en comparación con la captación de imágenes. Esto podría derivar en una amplia discrecionalidad empresarial, lo que plantea la necesidad de criterios más claros y específicos que orienten la aplicación de estas medidas en la práctica.
Aporte específico a la tesis	Esta fuente constituye un insumo relevante para la investigación, ya que permite evidenciar la falta de regulación expresa sobre la videovigilancia con audio, lo cual justifica la necesidad de un análisis basado en principios constitucionales como el test de armonización y el principio de concordancia práctica. Asimismo, aporta criterios normativos y jurisprudenciales que permiten sustentar que el uso de mecanismos de vigilancia en el trabajo debe someterse a límites derivados del respeto a la dignidad humana y la intimidad. En este sentido, el documento contribuye a la construcción del argumento de que el audio, por su mayor grado de intromisión, requiere controles más estrictos dentro de la relación laboral.

Limitaciones de la fuente	Entre las principales limitaciones del documento se encuentra su carácter de concepto jurídico no vinculante, lo que implica que sus conclusiones tienen únicamente valor orientador y no obligatoriedad jurídica. Asimismo, su ámbito de aplicación corresponde al contexto colombiano, lo cual puede generar diferencias respecto al marco normativo peruano. Finalmente, el documento presenta un análisis general y no especializado en la captación de audio, lo que limita su profundidad para abordar específicamente las implicancias de esta tecnología dentro de la videovigilancia laboral.
Observaciones del investigador	El documento resulta especialmente útil para fundamentar la existencia de un problema jurídico actual derivado del vacío normativo en materia de videovigilancia con audio, lo que refuerza la pertinencia de la investigación. Asimismo, permite establecer conexiones con otros sistemas jurídicos y con la doctrina constitucional sobre derechos fundamentales, en particular en relación con la ponderación entre seguridad empresarial e intimidad. Finalmente, su análisis sugiere la necesidad de desarrollar criterios más específicos sobre el tratamiento del audio como dato potencialmente sensible, lo cual puede constituir una línea de profundización en el estudio.

Interpretación: La ficha permite apreciar que el concepto jurídico emitido por el Ministerio del Trabajo de Colombia en 2025 se convierte en un referente interpretativo relevante sobre videovigilancia con audio en el ámbito laboral, pese a su carácter no vinculante. El documento se sitúa en un contexto en el que no existe una regulación específica sobre cámaras con audio en el trabajo y, en consecuencia, parte de un principio de permisión: en ausencia de prohibición expresa, la instalación de estos sistemas no se considera, por sí misma, ilícita. Sin embargo, este punto de partida queda inmediatamente matizado por la exigencia de que cualquier medida de videovigilancia respete la dignidad, la intimidad y la privacidad de las personas trabajadoras, lo que desplaza la discusión desde la mera legalidad formal hacia la compatibilidad material con los derechos fundamentales.

En la fuente se delimita con claridad el contenido del derecho a la intimidad como un ámbito exclusivo del individuo, inmune a injerencias arbitrarias, que no se extingue por el hecho de encontrarse en el centro de trabajo. La relación de subordinación propia del contrato laboral no se interpreta como autorización para una vigilancia ilimitada, sino como un marco en el que subsisten espacios de vida privada que deben permanecer protegidos, en especial los lugares destinados al descanso o al desarrollo de actividades personales. La intimidad se concibe, por tanto, como un límite estructural al poder de

control del empleador, cuya eventual restricción solo se admite por la concurrencia de intereses legítimos y bajo criterios estrictos de razonabilidad y proporcionalidad.

El concepto jurídico reconoce la facultad empresarial de implementar mecanismos de control para garantizar la seguridad de la empresa, proteger bienes e instalaciones y supervisar el cumplimiento de obligaciones laborales. Esta facultad se inserta en el poder de dirección y se presenta como una manifestación legítima de la organización del trabajo. No obstante, la misma fuente precisa que el ejercicio de este poder no puede traducirse en una injerencia desmedida en la esfera privada del trabajador. La videovigilancia se admite como instrumento de control y seguridad, pero su utilización queda condicionada a que la medida sea proporcional, conocida por las personas afectadas y no invada espacios íntimos, de modo que no se produzca un vaciamiento práctico del derecho a la intimidad.

En relación con la videovigilancia con audio, el documento reconoce la inexistencia de una regulación expresa en el derecho colombiano y, por ello, recurre al ya mencionado principio de permisión. Sin embargo, se introduce una diferencia implícita entre la captación de imagen y la captación de sonido. La primera se concibe como una forma de control menos intensa, mientras que la segunda se presenta como una medida especialmente intrusiva, en la medida en que permite registrar conversaciones, opiniones y matices expresivos que se sitúan en una esfera más íntima de la personalidad. Esta consideración no se formula de manera sistemática, pero se desprende de la insistencia en que cualquier uso de audio debe someterse a límites más rigurosos de intimidad, proporcionalidad y conocimiento previo del trabajador.

Aunque el documento no haga referencia explícita al test de armonización, su contenido recoge una lógica de ponderación entre la facultad de control empresarial y el derecho a la intimidad. La legitimidad de la medida se vincula a la existencia de un fin empresarial concreto y aceptable, como la seguridad o el control del desempeño; la idoneidad se refleja en el reconocimiento de que las cámaras son medios útiles para dichos fines; y la proporcionalidad se proyecta en la exigencia de que la medida no se despliegue en espacios íntimos y de que no produzca una afectación desproporcionada de la vida privada de la persona trabajadora. En conjunto, estos elementos permiten leer el concepto como una aplicación implícita del principio de proporcionalidad y, por extensión, de un esquema de armonización que impide tanto la negación de las facultades empresariales como la anulación del derecho a la intimidad.

El principio de concordancia práctica también se encuentra presente de manera indirecta en esta fuente. En lugar de privilegiar de forma absoluta la seguridad empresarial o la intimidad del trabajador, el criterio adoptado procura la coexistencia efectiva de ambos intereses. La videovigilancia se admite como mecanismo de control, pero se excluyen determinados espacios y usos; el poder de dirección se afirma, pero se subraya la prohibición de intromisiones que vulneren la dignidad humana. Esa estructura de límites recíprocos responde a la idea de que los derechos fundamentales y las potestades empresariales deben conciliarse de manera tal que ninguno de ellos resulte totalmente sacrificado.

En lo que respecta a la proporcionalidad, el documento contiene, aunque de forma no sistemática, los componentes esenciales del test. Se identifica una finalidad legítima relacionada con la protección de intereses institucionales y con el correcto funcionamiento de la empresa; se reconoce que la videovigilancia constituye un medio idóneo para alcanzar estos objetivos; se sugiere una consideración de la necesidad al indicar que toda medida debe respetar la dignidad de la persona, lo que presupone la búsqueda de alternativas menos intrusivas cuando ello sea posible; y se introduce una proporcionalidad en sentido estricto al fijar límites claros, como la prohibición de grabar en espacios íntimos y la exigencia de que la medida no vulnere el derecho a la intimidad. De este modo, se configura un esquema de balance entre el beneficio que la videovigilancia puede aportar a la empresa y la intensidad de la afectación que produce sobre el trabajador.

El concepto jurídico, además, incorpora criterios jurisprudenciales de la Corte Constitucional colombiana que adquieren relevancia para el análisis de la videovigilancia laboral. Entre estos criterios destacan el deber de que las medidas de vigilancia sean conocidas por el trabajador, lo que se traduce en una obligación de información previa y transparente; la prohibición de instalar cámaras en lugares destinados a la vida íntima, por considerarse una intromisión ilegítima en la dignidad humana; y el reconocimiento de la legitimidad del uso de cámaras con fines de control laboral o protección de la empresa, siempre que se respeten los parámetros de proporcionalidad y razonabilidad. Estos estándares conforman un marco mínimo de protección frente a posibles abusos del poder de control y proporcionan pautas de actuación en ausencia de regulación específica sobre audio.

Al mismo tiempo, la ficha pone de manifiesto los vacíos y tensiones que el documento evidencia. La ausencia de una regulación detallada sobre videovigilancia con audio en el ámbito laboral genera un escenario en el que la compatibilidad entre el poder de dirección y el derecho a la intimidad depende en gran medida de interpretaciones generales y de criterios jurisprudenciales, sin que existan reglas claras y precisas sobre cuándo y cómo puede utilizarse el audio. La falta de un tratamiento diferenciado y profundo del sonido, pese a su carácter más intrusivo, abre la puerta a una potencial discrecionalidad empresarial amplia, que podría traducirse en prácticas de vigilancia intensiva difíciles de encuadrar jurídicamente. Estas carencias justifican la necesidad de desarrollar criterios normativos y doctrinales más específicos para orientar la aplicación de la videovigilancia con audio en la práctica laboral.

En el marco de la investigación, esta fuente adquiere relevancia particular. La constatación de un vacío normativo explícito en un ordenamiento cercano refuerza la idea de que la videovigilancia con audio plantea un problema jurídico actual que no ha sido resuelto de forma exhaustiva. Los criterios de legitimidad, proporcionalidad, información previa y protección de espacios íntimos que el concepto recoge permiten fundamentar que los mecanismos de vigilancia en el trabajo no pueden desplegarse sin someterse a límites derivados de la dignidad humana y de la intimidad. Además, el reconocimiento implícito de que el audio supone un grado de intromisión mayor respalda la tesis de que la captación de sonido en entornos laborales debe someterse a controles más estrictos que la captación de imagen, tanto en términos de justificación como de alcance y de uso de los datos recabados.

El propio documento presenta límites que condicionan su utilización: su naturaleza de concepto jurídico administrativo implica que sus conclusiones tienen valor orientador, pero no fuerza vinculante; su ámbito de referencia es el derecho colombiano, lo que obliga a una traslación cuidadosa a la realidad peruana; y su análisis de la videovigilancia con audio se mantiene en un nivel general, sin descender a casuísticas específicas o a una dogmática detallada sobre el tratamiento del sonido. Aun así, la interpretación recogida en la ficha permite integrar esta fuente dentro del análisis comparado y del marco teórico de la tesis, como ejemplo de cómo un órgano administrativo enfrenta la tensión entre seguridad empresarial e intimidad en ausencia de regulación específica, y como soporte adicional para la construcción de una propuesta basada en el test de armonización y en el principio de concordancia práctica.

Tabla 5

Quinta Ficha de Análisis Documental

CAMPO	CONTENIDO A REGISTRAR
Código de ficha	F-DOC-005
Tipo de documento	Resolución administrativa / Ordinario (doctrina administrativa)
Autor / Órgano emisor	Dirección del Trabajo – Departamento Jurídico de Chile
Año	2024
Título completo del documento	Ordinario N°798: Poder de mando; Control mediante cámaras; Requisitos; Dignidad de trabajadores.
Datos de referencia	Ordinario N°798, de fecha 26 de noviembre de 2024, Dirección del Trabajo de Chile.
Ubicación / enlace	ORD.N°798, 26.11.2024.pdf
Palabras clave del documento	Videovigilancia, audio, control laboral, dignidad, intimidad, proporcionalidad.
Problema abordado en la fuente	La legalidad de la implementación de sistemas de control audiovisual en el ámbito laboral, incluyendo grabación de audio y video, y su compatibilidad con los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente la intimidad, la dignidad y la integridad psíquica.
Objetivo o finalidad de la fuente	Determinar los criterios jurídicos bajo los cuales los sistemas de videovigilancia laboral pueden considerarse lícitos, estableciendo límites claros al poder de mando del empleador frente a los derechos fundamentales de los trabajadores.
Base normativa principal	- Código del Trabajo (artículo 154 y 154 bis) - Dictamen N°2328/130 (jurisprudencia administrativa). - Principios constitucionales (dignidad, intimidad, honra)
Categoría principal de análisis	Derecho a la intimidad de los trabajadores.
Subcategorías / dimensiones	- Control audiovisual en el trabajo. - Finalidad de la videovigilancia. - Dignidad del trabajador. - Integridad psíquica. - Proporcionalidad del control. - Uso del audio como mecanismo intensivo de control.
Descripción sintética del contenido	El Ordinario establece que la implementación de sistemas de control audiovisual debe evaluarse en función de su finalidad, distinguiendo entre su uso legítimo por razones de seguridad o técnicas, y su uso ilegítimo cuando tiene por objeto exclusivo la vigilancia del trabajador. Se determina que el control permanente y total mediante cámaras, especialmente con audio, puede constituir una vulneración grave de la

	intimidad, dignidad y autonomía del trabajador. Asimismo, se establecen requisitos generales y específicos para la licitud de estos mecanismos, incluyendo su proporcionalidad, transparencia y limitación funcional. El documento también advierte sobre los efectos negativos de la vigilancia intensiva, como el estrés y la afectación a la integridad psíquica.
Seguridad empresarial (aportes)	El documento reconoce que el empleador puede implementar sistemas de control audiovisual cuando exista una finalidad legítima, como la seguridad o necesidades técnicas del proceso productivo. No obstante, esta facultad está estrictamente limitada, ya que no puede ejercerse de forma ilimitada ni convertirse en un mecanismo de vigilancia total sobre el trabajador. En este sentido, la seguridad empresarial se admite como fundamento válido, pero subordinado al respeto de los derechos fundamentales.
Derecho a la intimidad (aportes)	El Ordinario establece que la intimidad, la honra y la dignidad del trabajador constituyen límites infranqueables al poder de mando del empleador. Se considera que la vigilancia permanente y continua implica una intromisión ilegítima en la esfera privada, especialmente cuando genera un control total sobre la persona del trabajador. Asimismo, se enfatiza que este tipo de control puede afectar incluso la integridad psíquica, generando estrés y un ambiente laboral adverso.
Videovigilancia con audio (tratamiento específico)	Si bien el documento no regula el audio de forma autónoma, sí analiza sistemas que graban audio y video conjuntamente, señalando que estos pueden intensificar el nivel de control sobre el trabajador. En particular, advierte que la grabación permanente, incluyendo el monitoreo del rostro y comportamiento, puede generar efectos coercitivos, pérdida de autonomía y afectación psicológica. Esto permite inferir que el uso del audio incrementa la intrusión y exige mayores restricciones.
Test de armonización (criterios)	Aunque el documento no menciona expresamente el test de armonización, su razonamiento se basa en una ponderación entre el poder de dirección del empleador y los derechos fundamentales del trabajador. Esta armonización se materializa en la exigencia de que los sistemas de control audiovisual solo sean admitidos cuando respondan a finalidades legítimas como la seguridad o exigencias técnicas, y no cuando se utilicen como mecanismos de vigilancia total. De este modo, el Ordinario refleja una estructura implícita de equilibrio, en la que se busca evitar tanto la eliminación del control empresarial como la anulación de los derechos fundamentales del trabajador.

Principio de concordancia práctica (criterios)	El documento evidencia una aplicación implícita del principio de concordancia práctica al establecer límites recíprocos entre los derechos en conflicto. Por un lado, permite el uso de sistemas de videovigilancia en determinadas circunstancias; por otro, prohíbe su utilización cuando impliquen un control excesivo, permanente o dirigido exclusivamente a vigilar al trabajador. Asimismo, se reconoce que la dignidad y la intimidad constituyen barreras infranqueables, lo que implica que el ejercicio del poder empresarial debe ajustarse a estos límites, garantizando la coexistencia de ambos derechos.
Criterios de proporcionalidad	El Ordinario desarrolla implícitamente el principio de proporcionalidad al analizar la legitimidad de los sistemas de control audiovisual. En cuanto a la finalidad, establece que solo son admisibles cuando responden a razones de seguridad o exigencias técnicas del proceso productivo. Respecto a la idoneidad, reconoce que estos mecanismos pueden ser útiles para dichos fines. Sin embargo, en relación con la necesidad, advierte que el control permanente y total constituye una forma excesiva de vigilancia, lo que implica que deben preferirse medidas menos intrusivas. Finalmente, en la proporcionalidad en sentido estricto, concluye que la vigilancia continua, especialmente cuando afecta la dignidad o genera estrés, resulta desproporcionada, al superar los beneficios que se pretende obtener.
Criterios jurisprudenciales relevantes	El documento recoge criterios reiterados de la Dirección del Trabajo, entre ellos la distinción entre usos legítimos e ilegítimos de la videovigilancia, la exigencia de incorporar estas medidas en el reglamento interno, la necesidad de que sean conocidas por los trabajadores y la prohibición de instalar cámaras en espacios privados o de descanso. Asimismo, establece criterios sobre el tratamiento de las grabaciones, como su custodia, acceso restringido, eliminación oportuna y prohibición de manipulación, configurando estándares aplicables a la gestión de datos personales en el ámbito laboral.
Vacíos, tensiones o críticas identificadas	El documento evidencia una fuerte tensión entre el avance tecnológico en los sistemas de control laboral y la protección de los derechos fundamentales del trabajador. Si bien establece límites claros, no desarrolla criterios técnicos específicos para diferenciar niveles de intrusión, especialmente en relación con el uso del audio. Asimismo, su análisis se centra en la finalidad del control, dejando un margen interpretativo amplio sobre su aplicación práctica, lo que puede generar incertidumbre en casos concretos.
Aporte específico a la tesis	Este documento resulta fundamental para la tesis al demostrar que la videovigilancia con audio intensifica el nivel de control

	sobre el trabajador y puede generar afectaciones graves a su intimidad y dignidad. Asimismo, aporta criterios relevantes para sustentar la necesidad de aplicar el test de armonización y el principio de concordancia práctica, al evidenciar la tensión entre seguridad empresarial y derechos fundamentales. Además, refuerza la idea de que el control permanente constituye un límite crítico en la evaluación de estas medidas.
Limitaciones de la fuente	Se trata de un pronunciamiento administrativo circunscrito al contexto chileno, lo que puede limitar su aplicabilidad directa a otros ordenamientos. Además, no desarrolla una regulación específica del audio, sino que lo aborda de forma indirecta a través del análisis del control audiovisual general.
Observaciones del investigador	El Ordinario permite reforzar el argumento central de la investigación en cuanto a que el uso de videovigilancia con audio puede generar un nivel de intromisión superior al de la imagen, afectando no solo la intimidad, sino también la integridad psíquica del trabajador. Asimismo, constituye una fuente valiosa para el análisis comparado, al evidenciar cómo otros ordenamientos limitan el control empresarial frente a los derechos fundamentales.

Interpretación: La ficha muestra que el Ordinario N.° 798 de la Dirección del Trabajo de Chile se configura como una pieza de doctrina administrativa que delimita con bastante precisión el alcance legítimo del control audiovisual en el trabajo y sus límites derivados de la dignidad y la intimidad de las personas trabajadoras. Se parte de un problema muy próximo al de la tesis: la licitud de sistemas que combinan grabación de imagen y audio en el ámbito laboral y su compatibilidad con los derechos fundamentales, en particular con la intimidad, la honra y la integridad psíquica. El documento no se limita a declarar la validez abstracta de estos mecanismos, sino que propone criterios para distinguir entre usos legítimos vinculados a seguridad o necesidades técnicas, y usos ilegítimos cuando la videovigilancia se transforma en un control permanente y total sobre la persona trabajadora.

En el plano de la seguridad empresarial, el Ordinario admite que el empleador puede implementar sistemas de control audiovisual siempre que exista una finalidad legítima, como la protección de bienes, instalaciones o procesos productivos, o la atención a razones técnicas objetivas. La seguridad y ciertas exigencias organizativas aparecen, por tanto, como fundamentos válidos del control. Sin embargo, este reconocimiento viene acompañado de una restricción clara: el poder de mando no puede ejercerse de manera ilimitada ni justificarse en un control exhaustivo y constante que

tenga por objeto exclusivo la vigilancia de la conducta del trabajador. La seguridad empresarial se concibe, así, como un interés relevante, pero subordinado al respeto de los derechos fundamentales, especialmente cuando la intensidad del control compromete la autonomía personal o genera un ambiente de vigilancia permanente.

En relación con el derecho a la intimidad, la resolución administrativa afirma que la intimidad, la honra y la dignidad de la persona trabajadora constituyen límites infranqueables al poder de dirección. La vigilancia continua y sin interrupción se califica como intromisión ilegítima en la esfera privada, en la medida en que coloca al trabajador bajo un escrutinio permanente que afecta su libertad de movimiento y su espontaneidad en el entorno laboral. Se destaca, además, que esta forma de control puede incidir en la integridad psíquica, produciendo estrés, ansiedad y un clima laboral adverso. De este modo, se establece que no solo la captación de determinados actos, sino la forma en que se ejerce el control (continuo, total, focalizado en la persona) resulta relevante para valorar su compatibilidad con la dignidad.

El documento aborda el control audiovisual como categoría amplia, pero incluye dentro de ella sistemas que combinan grabación de imagen y de sonido. Se reconoce que estos mecanismos intensifican significativamente el nivel de control, especialmente cuando operan de forma permanente y cercana al trabajador, por ejemplo, captando de manera constante el rostro, los gestos y las expresiones, además del entorno sonoro. La vigilancia audiovisual continua se presenta como práctica propensa a generar efectos coercitivos, pérdida de autonomía y afectación psicológica, lo que permite inferir que el uso de audio se considera un factor que agrava la intrusión y que, por ello, requiere restricciones más severas. La ausencia de una regulación separada del audio no impide que la resolución incorpore, en los hechos, un juicio más estricto respecto de este componente.

En el razonamiento del Ordinario se observa una estructura que corresponde a un ejercicio implícito de armonización entre poder de dirección y derechos fundamentales. La admisibilidad de los sistemas de videovigilancia se condiciona a la presencia de finalidades objetivas y legítimas, como la seguridad o exigencias técnicas, y se descarta cuando la finalidad real se reduce a la vigilancia total del comportamiento del trabajador. Esta distinción marca el punto de equilibrio: el control no se elimina como facultad empresarial, pero se redefine como herramienta limitada y finalizada, sometida a justificación. El resultado es un esquema en el que se busca evitar tanto la negación de

cualquier control tecnológicamente asistido como la consagración de una vigilancia sin contornos.

El principio de concordancia práctica se refleja en la configuración de límites recíprocos. Por un lado, se admite el uso de cámaras en determinados escenarios y con determinados fines; por otro, se excluyen las situaciones en las que la vigilancia adopta un carácter excesivo, permanente o focalizado exclusivamente en la persona trabajadora. La dignidad, la intimidad y la integridad psíquica no quedan enunciadas solo como valores generales, sino que se traducen en barreras materiales frente a determinadas prácticas: la vigilancia constante, el control total, la intrusión en espacios de descanso o de vida privada, y la generación de presión psicológica se consideran incompatibles con el contenido esencial de estos derechos. De esta forma, el ejercicio del poder de mando se ve obligado a adaptarse a estos límites, garantizando una coexistencia efectiva de los intereses en juego.

El principio de proporcionalidad aparece desarrollado de modo implícito en varios pasajes. Se enuncia que la videovigilancia solo resulta admisible cuando responde a finalidades legítimas vinculadas a la seguridad o a exigencias técnicas del proceso, lo que corresponde al requisito de fin legítimo. Se reconoce que los sistemas de control audiovisual pueden ser medios idóneos para alcanzar tales objetivos, satisfaciendo el requisito de idoneidad. No obstante, se advierte que un control permanente y total constituye una forma excesiva de vigilancia, lo que sugiere la exigencia de optar por medidas menos intrusivas cuando ello sea posible, y denota una preocupación por el requisito de necesidad. Finalmente, se concluye que la vigilancia continua, particularmente cuando repercute en la dignidad o genera estrés y afectación psíquica, resulta desproporcionada, al implicar un sacrificio del trabajador que excede los beneficios organizativos o de seguridad que se pretenden.

En el plano de los criterios administrativos y jurisprudenciales, el documento consolida una línea interpretativa de la Dirección del Trabajo chilena. Se reitera la distinción entre usos legítimos e ilegítimos de la videovigilancia, se exige que las medidas de control se incorporen al reglamento interno de trabajo y se subraya la necesidad de que sean conocidas por las personas trabajadoras, lo que refuerza el principio de transparencia. Se prohíbe la instalación de cámaras en espacios de descanso o de carácter privado y se fijan pautas para la gestión de las grabaciones, incluyendo su custodia, el acceso restringido, la eliminación oportuna y la prohibición de manipulación indebida.

Estos estándares articulan un conjunto de reglas prácticas aplicables a la gestión de datos audiovisuales en el trabajo, aun cuando el documento no se formule específicamente en el lenguaje de la protección de datos personales.

La ficha también pone de relieve que el Ordinario evidencia una tensión creciente entre el avance de las tecnologías de control y la protección efectiva de los derechos fundamentales en el trabajo. Aunque se formulan límites claros y se rechaza expresamente la vigilancia total y permanente, no se desarrollan criterios técnicos detallados que permitan graduar con precisión los niveles de intrusión según el tipo de dispositivo, la cercanía física, la intensidad de la captación de audio o la frecuencia del monitoreo. El énfasis se dirige más a la finalidad del control que a los parámetros técnicos específicos, lo que deja un margen interpretativo amplio que puede generar incertidumbre en la aplicación práctica, especialmente en casos que involucren tecnologías emergentes o combinaciones complejas de audio, video y análisis automatizado.

Para la investigación, el documento aporta varios elementos decisivos. Por un lado, refuerza la idea de que la videovigilancia con audio intensifica el nivel de control y puede provocar afectaciones que trascienden la intimidad clásica, alcanzando la dignidad y la integridad psíquica de la persona trabajadora. Por otro lado, ofrece un ejemplo claro de cómo una autoridad administrativa laboral introduce, en su propia doctrina, exigencias de finalidad legítima, proporcionalidad y respeto a la dignidad como condiciones de licitud de los sistemas de control audiovisual. Ello resulta especialmente útil para sostener la necesidad de aplicar un test de armonización y el principio de concordancia práctica cuando se evalúan medidas de videovigilancia con audio, en particular en contextos de vigilancia continua.

Las limitaciones del Ordinario se vinculan a su naturaleza y a su ámbito. Se trata de un pronunciamiento administrativo inserto en el contexto chileno, de modo que sus conclusiones no tienen aplicación directa en otros ordenamientos, aunque sí ofrecen un parámetro comparado valioso. Además, el audio no se regula de forma autónoma y exhaustiva, sino como parte de un análisis conjunto de los sistemas audiovisuales, por lo que no se ofrece un desarrollo dogmático específico sobre la captación de sonido. A pesar de ello, la lectura que proporciona la ficha permite integrar esta fuente dentro del análisis comparado de la tesis como evidencia de que, allí donde se aborda el control audiovisual intensivo, se reconocen límites estrictos frente a la vigilancia permanente y se vincula el

uso de audio con un incremento significativo de la injerencia en la esfera personal de las personas trabajadoras.

Tabla 6

Sexta Ficha de Análisis Documental

CAMPO	CONTENIDO A REGISTRAR
Código de ficha	F-DOC-006
Tipo de documento	Pronunciamiento administrativo (Oficio de absolución de consulta)
Autor / Órgano emisor	Superintendencia de Protección de Datos Personales (SPDP) – Ecuador
Año	2026
Título completo del documento	Oficio N°SPDP-IRD-2026-0001-O: Absolución de consultad sobre videovigilancia y protección de datos personales.
Datos de referencia	Consulta relativa videovigilancia en entidades públicas y aplicación de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPDP).
Ubicación / enlace	Consultas2026
Palabras clave del documento	Videovigilancia, interés público, proporcionalidad, minimización, conservación de datos, información.
Problema abordado en la fuente	La adecuación jurídica del uso de sistemas de videovigilancia por entidades públicas respecto a la normativa de protección de datos personales, particularmente en relación con su base de legitimación, el deber de informar, la ubicación de cámaras y el plazo de conservación de las grabaciones.
Objetivo o finalidad de la fuente	Interpretar y precisar el alcance de la normativa ecuatoriana de protección de datos personales aplicada a la videovigilancia, estableciendo criterios para su implementación conforme a los principios de legalidad, proporcionalidad y protección de derechos fundamentales.
Base normativa principal	- Constitución de la República del Ecuador (art. 66.19) - Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPDP). - Reglamento General de la LOPDP. - Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.
Categoría principal de análisis	Videovigilancia en el sector público
Subcategorías / dimensiones	- Base de legitimación del tratamiento. - Interés público y ejercicio de potestades estatales. - Derecho a la información. - Proprocionalidad y minimización. - Conservación de datos personales. - Afectación a derechos fundamentales.
Descripción sintética del contenido	El oficio desarrolla una interpretación detallada sobre la videovigilancia en el ámbito público, señalando que se trata

	de un tratamiento de datos inherentemente invasivo que debe someterse a estrictos estándares legales. Establece que su legitimidad no se deriva automáticamente del interés público, sino de la existencia de competencias legales concretas que obliguen a la entidad a adoptar medidas de seguridad. Asimismo, analiza la forma en que deben aplicarse los principios de protección de datos en la práctica, abordando aspectos como la señalización informativa, la ubicación técnica de cámaras y la limitación temporal del almacenamiento de imágenes.
Seguridad empresarial (aportes)	Aunque el documento se refiere al sector público, introduce un criterio trasladable al ámbito empresarial: la videovigilancia es una medida instrumental de seguridad que solo se justifica cuando responde a obligaciones concretas y verificables. No basta invocar la seguridad de manera abstracta, sino que debe demostrarse su conexión con funciones o deberes específicos, como la protección de bienes o personas.
Derecho a la intimidad (aportes)	La SPDP reconoce que la videovigilancia constituye una injerencia directa en el derecho fundamental a la protección de datos personales y, por extensión, en la esfera privada de las personas. En consecuencia, cualquier implementación debe interpretarse restrictivamente, bajo un enfoque de protección reforzada privilegiando siempre la menor afectación posible a los derechos del titular.
Videovigilancia con audio (tratamiento específico)	Aunque el documento se centra en la captación de imágenes, califica este tipo de tratamiento como "particularmente invasivo" por implicar la captura sistemática de información identificable, incluso de carácter biométrico. Este criterio permite inferir que cualquier ampliación del sistema, como la incorporación de audio incrementaría el nivel de injerencia, lo que requeriría una justificación aún más rigurosa.
Test de armonización (criterios)	El documento no emplea como tal terminología constitucional explícita, pero su razonamiento revela una ponderación constante entre la actuación estatal en materia de seguridad y los derechos fundamentales de las personas. Esta relación se observa en la exigencia de que el tratamiento de datos mediante videovigilancia solo sea válido cuando se encuentre respaldado por una competencia legal concreta y, además, se ejecute conforme a los principios de necesidad, proporcionalidad y respeto a los derechos del titular. En este sentido, el oficio permite reconstruir un esquema de armonización en el que la seguridad institucional no opera como una justificación autónoma, sino condicionada a la protección de la persona.

Principio de concordancia práctica (criterios)	La interpretación desarrollada por la autoridad ecuatoriana evidencia una lógica de compatibilización entre intereses en conflicto. Por un lado, reconoce la legitimidad de implementar sistemas de videovigilancia para asegurar bienes públicos o personas; por otro, establece que dicha facultad se encuentra delimitada por exigencias estrictas que impiden un control indiscriminado. Esta coexistencia se concreta en reglas específicas: señalización informativa, limitación de ubicaciones y restricción del alcance del tratamiento, lo cual permite mantener la operatividad del sistema sin anular el contenido esencial del derecho a la intimidad.
Criterios de proporcionalidad	El documento desarrolla de manera concreta el principio de proporcionalidad al trasladarlo a decisiones prácticas, como la ubicación de cámaras. En relación con la finalidad, exige que la videovigilancia responda a objetivos claros, definidos y vinculados a la seguridad. En cuanto a la idoneidad, reconoce que las cámaras pueden ser un medio eficaz para tales fines. Sin embargo, respecto a la necesidad, señala que su implementación debe basarse en un análisis previo de riesgos, descartando alternativas menos intrusivas. Finalmente, en la proporcionalidad en sentido estricto, se establece que la captación no debe extenderse a zonas innecesarias ni afectar espacios donde exista una expectativa elevada de privacidad, prohibiendo expresamente su instalación en lugares como baños o vestidores.
Criterios jurisprudenciales relevantes	El oficio establece estándares interpretativos: la necesidad de fundamentar jurídicamente cada medida de videovigilancia, la exigencia de informar mediante mecanismos accesibles (como señalética) y la obligación de limitar tanto la captación como el almacenamiento de los datos. Asimismo, introduce la idea de una "información por capas", donde el titular puede acceder progresivamente a información más detallada del tratamiento, lo que constituye un criterio operativo relevante en sistemas masivos como la videovigilancia.
Vacíos, tensiones o críticas identificadas	El documento reconoce la inexistencia de plazos específicos uniformes para la conservación de datos en videovigilancia, lo que genera un margen amplio de interpretación para los responsables del tratamiento. Además, si bien desarrolla criterios sobre proporcionalidad y minimización, su aplicación concreta depende de evaluaciones internas de cada entidad, lo que podría derivar en prácticas desiguales. También se evidencia una tensión entre la amplitud del concepto de interés público y la exigencia de su concreción en competencias legales específicas.
Aporte específico a la tesis	Este documento aporta un enfoque especialmente valioso al enfatizar que la videovigilancia no se legitima de forma

	automática, sino que requiere una conexión directa con competencias legales y una justificación técnica individualizada. Asimismo, refuerza la idea de que la proporcionalidad no es un principio abstracto, sino un criterio operativo que incide en decisiones concretas como la ubicación, alcance y duración del tratamiento. Esto permite sustentar con mayor solidez la aplicación del test de armonización en el caso de la videovigilancia con audio.
Limitaciones de la fuente	Se trata de un criterio administrativo no vinculante, lo que limita su fuerza jurídica directa. Además, su análisis se centra en videovigilancia con imágenes, sin desarrollar expresamente las implicancias del uso de audio.
Observaciones del investigador	El oficio destaca por su nivel de detalle en la aplicación práctica de los principios de protección de datos, lo que lo convierte en una fuente clave para aterrizar el análisis teórico a situaciones concretas. Asimismo, su enfoque basado en competencias legales y análisis de riesgo permite fortalecer el argumento de que el uso de tecnologías más invasivas, como el audio, debe ser objeto de un escrutinio aún más riguroso.

Interpretación: La ficha evidencia que el Oficio N.° SPDP-IRD-2026-0001-O de la Superintendencia de Protección de Datos Personales del Ecuador se configura como un pronunciamiento administrativo que sistematiza, con un alto grado de detalle, la aplicación de la normativa de protección de datos personales a los sistemas de videovigilancia en el sector público. El documento aborda la adecuación jurídica de estos sistemas a partir de la Constitución y de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, y se ocupa de cuestiones centrales como la base de legitimación del tratamiento, el deber de informar, la ubicación de las cámaras y los plazos de conservación de las grabaciones. La videovigilancia se considera, desde el inicio, un tratamiento inherentemente invasivo, cuya licitud no se presume por el mero hecho de invocarse un interés público genérico, sino que debe derivarse de competencias legales concretas y de la satisfacción de exigencias estrictas de necesidad y proporcionalidad.

En el plano de la legitimación, el oficio establece que el interés público no constituye, por sí solo, una base suficiente para el tratamiento de datos personales mediante videovigilancia. La licitud del tratamiento depende de la existencia de potestades específicas atribuidas por la ley a la entidad responsable, que permitan o impongan la adopción de medidas de seguridad determinadas. Esta exigencia introduce un filtro relevante: la videovigilancia deja de ser una opción discrecional sustentada en apelaciones amplias a la seguridad y pasa a estar condicionada a un título competencial

concreto y verificable. La seguridad institucional y la protección de bienes o personas se reconocen como fines legítimos, pero su realización debe vincularse siempre a una habilitación normativa clara y a un análisis previo del contexto y de los riesgos.

La autoridad ecuatoriana subraya que la instalación de cámaras implica una injerencia directa en el derecho fundamental a la protección de datos personales y, por derivación, en la esfera privada de las personas cuyos datos son captados. Este reconocimiento conduce a una interpretación restrictiva de las medidas de videovigilancia, que se conciben como excepcionales y sujetas a un régimen de protección reforzada. El oficio insiste en que debe privilegiarse siempre la menor afectación posible a los derechos del titular, lo que desplaza la lógica de la videovigilancia desde una perspectiva de conveniencia organizativa hacia un enfoque centrado en la primacía de la persona y en la obligación de minimizar el impacto sobre su intimidad.

Aunque el pronunciamiento se concentra en la captación de imágenes, la videovigilancia se describe como un tratamiento "particularmente invasivo" por implicar la recogida sistemática de información identificable, incluso de carácter biométrico. Esta calificación permite inferir que cualquier ampliación del sistema, como la incorporación de audio, incrementaría aún más la intensidad de la injerencia y, por tanto, estaría sujeta a una exigencia de justificación reforzada. La consideración de la videovigilancia como una forma de tratamiento intrusivo ya en su variante exclusivamente visual prepara el terreno para sostener que la videovigilancia con audio debería ser objeto de un escrutinio todavía más riguroso, tanto en términos de legitimación como de diseño y uso.

El razonamiento del oficio revela una estructura de armonización entre las potestades estatales en materia de seguridad y los derechos fundamentales de las personas. La validez del tratamiento mediante videovigilancia se condiciona, en primer lugar, a la existencia de una competencia legal específica; en segundo lugar, al cumplimiento de principios como necesidad, proporcionalidad y minimización; y, en tercer lugar, al respeto efectivo de los derechos del titular a ser informado, a acceder a sus datos y, en su caso, a cuestionar el tratamiento. La seguridad institucional no se configura como un argumento autónomo que pueda desplazar sin más la protección de datos, sino como un interés que debe compatibilizarse con esta última dentro de un marco de garantías. De este modo, se reconstruye un esquema en el que el ejercicio de funciones públicas se halla condicionado por la salvaguarda prioritaria de la persona.

En la misma línea, el oficio materializa el principio de concordancia práctica al buscar una compatibilización efectiva entre la necesidad de implementar sistemas de videovigilancia para la protección de bienes públicos o personas y la preservación del contenido esencial del derecho a la intimidad y a la protección de datos. La coexistencia de estos intereses se concreta en reglas operativas: obligación de señalización informativa visible, limitación de las ubicaciones a zonas estrictamente necesarias, restricción del campo de visión para evitar la captación de espacios con alta expectativa de privacidad y fijación de criterios para la conservación temporal de las imágenes. El sistema de videovigilancia se concibe, así, como una herramienta que debe operar dentro de un perímetro normativo claro y no como un dispositivo de control generalizado.

El principio de proporcionalidad se despliega de manera particularmente concreta. En cuanto a la finalidad, se exige que la videovigilancia responda a objetivos definidos, vinculados de forma estrecha con la seguridad o con el cumplimiento de funciones legalmente asignadas. Respecto de la idoneidad, se admite que las cámaras constituyen un medio eficaz para la protección de determinados espacios o bienes. Sin embargo, el oficio precisa que la implementación debe estar precedida por un análisis de riesgos que descarte la existencia de medidas menos intrusivas para alcanzar el mismo propósito, lo que introduce el requisito de necesidad. En la proporcionalidad en sentido estricto, se dispone que la captación no debe extenderse a zonas innecesarias, que la vigilancia debe evitar espacios donde exista una expectativa elevada de privacidad, como baños, vestuarios u otros ambientes semejantes, y que los plazos de conservación de las imágenes deben limitarse a lo estrictamente indispensable para las finalidades declaradas.

El oficio también fija criterios interpretativos relevantes sobre información y transparencia. Se establece la obligación de informar a las personas de la existencia de cámaras mediante mecanismos accesibles, como la señalización visible en los espacios vigilados, y se introduce la idea de “información por capas”, que permite ofrecer datos básicos en un primer nivel y remitir a información más detallada a través de enlaces o documentos complementarios. Este enfoque resulta especialmente significativo para sistemas masivos como la videovigilancia, en los que la información no puede proporcionarse de manera individualizada en todos los casos. Además, la autoridad exige que el tratamiento esté debidamente documentado y fundamentado, y que se establezcan políticas claras sobre quién accede a las grabaciones, con qué fines y durante cuánto tiempo.

En el apartado de vacíos y tensiones, la ficha recoge que el propio documento reconoce la falta de plazos uniformes para la conservación de datos en sistemas de videovigilancia, lo que introduce un margen de discrecionalidad en la determinación de dichos plazos por parte de cada entidad responsable. Asimismo, la aplicación concreta de los principios de proporcionalidad y minimización queda en buena medida en manos de evaluaciones internas de riesgo, lo que puede derivar en prácticas desiguales y en niveles de protección dispares. Se evidencia, además, una tensión entre la amplitud del concepto de interés público y la exigencia de concretarlo en competencias legales definidas, lo que obliga a un esfuerzo interpretativo permanente para evitar que la noción de interés público se convierta en un argumento genérico capaz de justificar tratamientos intensivos de datos.

El aporte específico del oficio a la tesis radica en varios aspectos. En primer lugar, subraya que la videovigilancia no se legitima automáticamente por la sola invocación de seguridad o interés público, sino que requiere una conexión directa con competencias legales y con obligaciones institucionales concretas. En segundo lugar, muestra que la proporcionalidad funciona como criterio operativo que incide en decisiones técnicas específicas, como la ubicación de las cámaras, el ángulo de captación, el ámbito espacial cubierto y el tiempo de conservación de las grabaciones. En tercer lugar, refuerza la idea de que, cuando se trata de tecnologías especialmente intrusivas, resulta imprescindible un análisis individualizado de riesgos y una justificación estricta, lo que se proyecta de forma aún más intensa sobre la videovigilancia con audio.

Las limitaciones de la fuente derivan principalmente de su naturaleza y de su alcance. Se trata de un criterio administrativo no vinculante, circunscrito al contexto ecuatoriano, lo que condiciona su fuerza jurídica directa en otros ordenamientos. Además, su análisis se centra en la videovigilancia de imágenes y no desarrolla expresamente las implicancias de la incorporación de audio, de modo que la extrapolación a la videovigilancia con sonido debe realizarse de forma argumentativa y no a partir de disposiciones explícitas. Con todo, el nivel de detalle con que se aplican los principios de legalidad, proporcionalidad y minimización a decisiones concretas convierte a este oficio en una herramienta especialmente útil para trasladar el análisis teórico a situaciones prácticas y para sostener que el uso de tecnologías de vigilancia más invasivas, como la captación de audio en el trabajo, debe someterse a un escrutinio reforzado basado en

competencias legales claras, análisis de riesgos y evaluación estricta de su necesidad y proporcionalidad.

Tabla 7

Séptima Ficha de Análisis Documental

CAMPO	CONTENIDO A REGISTRAR
Código de ficha	F-DOC-007
Tipo de documento	Directiva Administrativa de videovigilancia
Autor / Órgano emisor	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Dirección General de Transparencia, Acceso a la información Pública y Protección de Datos Personales.
Año	2020
Título completo del documento	Directiva N°01-2020-JUS/DGTAIPD: Tratamiento de datos personales mediante sistemas de videovigilancia.
Datos de referencia	Directiva emitida por la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales del Perú, en el marco de la Ley N° 29733.
Ubicación / enlace	Directiva para el Tratamiento de Datos Personales mediante Sistemas de Videovigilancia - Informes y publicaciones - Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales - Plataforma del Estado Peruano
Palabras clave del documento	Videovigilancia, audio, datos personales, control laboral, proporcionalidad, intimidad.
Problema abordado en la fuente	La necesidad de regular el tratamiento de datos personales obtenidos mediante sistemas de videovigilancia, incluyendo la captación de imágenes y sonidos, frente al riesgo de vulneración del derecho a la intimidad, especialmente en contextos como el laboral.
Objetivo o finalidad de la fuente	Establecer un marco normativo que regule el tratamiento de datos personales mediante videovigilancia, garantizando el respeto a los derechos fundamentales conforme a la Ley de Protección de Datos Personales.
Base normativa principal	- Constitución Política del Perú. - Ley N°29733 – Ley de Protección de Datos Personales. - Reglamento de la Ley de Protección de Datos Personales. - Decreto Legislativo N°1218.
Categoría principal de análisis	Videovigilancia con audio.
Subcategorías / dimensiones	- Captación de imagen y voz como datos personales. - Principio de proporcionalidad. - Deber de información. - Finalidad del tratamiento. - Control laboral mediante videovigilancia. - Limitaciones espaciales y funcionales.

	- Conservación y acceso a datos.
Descripción sintética del contenido	La directiva establece un régimen normativo detallado sobre el tratamiento de datos personales mediante sistemas de videovigilancia, reconociendo que tanto la imagen como la voz constituyen datos personales protegidos. Regula principios como proporcionalidad, finalidad y seguridad, así como obligaciones del responsable del tratamiento. En el ámbito laboral, permite la videovigilancia como manifestación del poder de dirección del empleador, pero introduce restricciones importantes, como el deber de información, la limitación de la finalidad y la prohibición en espacios íntimos. Además, reconoce que la captación de audio está sujeta a condiciones más estrictas debido a su carácter intrusivo.
Seguridad empresarial (aportes)	La directiva reconoce que la videovigilancia constituye una herramienta legítima para garantizar la seguridad de bienes, instalaciones y personas, así como para supervisar la actividad laboral. Se legitima su uso adentro del poder de dirección del empleador, siempre que responda a fines concretos y legítimos, como la protección patrimonial y la verificación del cumplimiento de obligaciones laborales. No obstante, este poder se encuentra limitado por la obligación de respetar los derechos fundamentales de los trabajadores.
Derecho a la intimidad (aportes)	Se establece que la imagen y la voz de una persona constituyen datos personales, lo que implica su protección frente a tratamientos indebidos. La directiva introduce límites claros para garantizar la intimidad, como la prohibición de grabar en espacios privados, la restricción de captaciones excesivas y la obligación de evitar la afectación de terceros. Asimismo, refuerza el carácter especialmente sensible de la captación de sonido, lo que justifica un tratamiento más restrictivo.
Videovigilancia con audio (tratamiento específico)	La directiva regula expresamente la captación de audio, reconociéndola como tratamiento de datos personales. En el ámbito laboral, establece que la grabación de sonido solo será admisible en circunstancias excepcionales vinculadas a riesgos relevantes para la seguridad, prohibiendo su uso generalizado y la grabación de conversaciones en ciertos contextos. Esto evidencia que el audio es considerado más intrusivo que la imagen y requiere una justificación reforzada.
Test de armonización (criterios)	Pese a que la directiva no menciona expresamente el test de armonización, su estructura normativa refleja una lógica de equilibrio entre el poder de control del empleador y el derecho a la intimidad de los trabajadores. Se permite el uso de sistemas de videovigilancia con fines legítimos, pero se establecen límites claros en cuanto a su alcance, finalidad y

	forma de implementación. De este modo, puede interpretarse que la directiva materializa una armonización normativa entre ambos intereses, evitando la prevalencia absoluta de uno sobre el otro.
Principio de concordancia práctica (criterios)	La directiva responde a una lógica de concordancia práctica al buscar la coexistencia efectiva de la seguridad empresarial y la protección de la intimidad. Esto se evidencia en la regulación que permite la videovigilancia como mecanismo de control laboral, pero impone restricciones como la limitación a espacios indispensables, la prohibición de grabación en zona íntima y el uso excepcional del audio. Así, se establecen límites recíprocos que permiten el ejercicio concurrente de ambos derechos sin anular su contenido esencial.
Criterios de proporcionalidad	La directiva desarrolla de manera expresa el principio de proporcionalidad como eje rector del tratamiento de datos personales. En primer lugar, exige que la videovigilancia responda a una finalidad legítima, como la seguridad o el control laboral. En cuanto a la idoneidad, reconoce que las cámaras constituyen un medio adecuado para alcanzar dichos fines. Respecto a la necesidad, establece que su uso debe restringirse a situaciones en las que no existan medios menos invasivos igualmente eficaces. Finalmente, en la proporcionalidad en sentido estricto, dispone que el tratamiento debe ser pertinente, adecuado y no excesivo, limitándose a los espacios imprescindibles y restringiendo la captación de audio a supuestos excepcionales debidamente justificados.
Criterios jurisprudenciales relevantes	La directiva incorpora estándares normativos que funcionan como criterios interpretativos relevantes, entre los que destacan el deber de informar al trabajador sobre la existencia de sistemas de videovigilancia, la limitación de la finalidad del tratamiento, la prohibición de instalar cámaras en espacios de intimidad y la regulación del acceso a las grabaciones. Asimismo, establece criterios sobre el uso de las grabaciones como medio probatorio, siempre resguardando los derechos de terceros, configurando un marco de referencia aplicable en el ámbito laboral.
Vacíos, tensiones o críticas identificadas	La directiva, si bien es amplia, presenta ciertas tensiones en la aplicación práctica del principio de proporcionalidad, especialmente respecto al uso de audio, ya que no define con precisión los supuestos en los que su utilización resulta legítima. Asimismo, existe una potencial amplitud en la interpretación de los fines de seguridad, lo que podría permitir usos extensivos de la videovigilancia. Estas situaciones evidencian la necesidad de un desarrollo doctrinal más

	profundo que delimite con mayor claridad los alcances de estas medidas.
Aporte específico a la tesis	La directiva constituye una fuente fundamental para la investigación, ya que regula explícitamente la videovigilancia con audio en el Perú y establece límites basados en el principio de proporcionalidad. Permite además sustentar la aplicación del test de armonización y el principio de concordancia práctica al evidenciar cómo el ordenamiento jurídico busca equilibrar la seguridad empresarial y el derecho a la intimidad. Asimismo, refuerza la idea central de la tesis de que la captación de audio implica un mayor nivel de intrusión y requiere controles más estrictos.
Limitaciones de la fuente	La directiva tiene naturaleza administrativa, por lo que no desarrolla ampliamente la fundamentación teórica de los derechos fundamentales involucrados. Además, si bien regula el audio, no establece criterios completamente detallados para determinar su admisibilidad en todos los casos, lo que puede generar incertidumbre interpretativa.
Observaciones del investigador	La directiva confirma que el ordenamiento peruano reconoce la especial sensibilidad de la captación de audio en sistemas de videovigilancia, lo que la convierte en una fuente clave para sustentar el análisis de la tesis. Asimismo, permite articular el estudio con principios constitucionales y criterios de protección de datos personales, siendo especialmente relevante para el análisis del conflicto entre seguridad empresarial y derecho a la intimidad.

Interpretación: La ficha permite identificar a la Directiva N.° 01-2020-JUS/DGTAIPD como el instrumento normativo central del ordenamiento peruano para regular el tratamiento de datos personales mediante sistemas de videovigilancia, incluyendo de manera expresa la captación de audio. Se trata de una directiva emitida por la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales, en el marco de la Ley N.° 29733 y su reglamento, con fundamento en la Constitución Política del Perú y en el Decreto Legislativo N.° 1218. El documento se orienta a atender un problema específico: la necesidad de encauzar jurídicamente el uso de cámaras y micrófonos frente al riesgo de afectación de la intimidad y de otros derechos fundamentales, particularmente en contextos como el laboral.

En el contenido de la directiva se reconoce explícitamente que tanto la imagen como la voz constituyen datos personales, por lo que su captación, almacenamiento y utilización constituyen tratamiento sujeto a las exigencias de la normativa de protección de datos personales. Con ello, la videovigilancia deja de ser concebida solo como técnica

de control empresarial y pasa a inscribirse en el régimen de garantías propio del derecho fundamental a la protección de datos. A partir de esta premisa se articulan obligaciones relativas a la determinación de la finalidad, al principio de proporcionalidad, a la seguridad de la información, a la minimización de datos y al deber de información de quien decide e implementa el sistema de videovigilancia.

La directiva admite de forma expresa la videovigilancia como herramienta legítima al servicio de la seguridad de bienes, instalaciones y personas, así como del control del cumplimiento de obligaciones laborales, integrando estas prácticas en el ámbito del poder de dirección del empleador. Sin embargo, este reconocimiento no configura un poder discrecional irrestricto. El uso de cámaras se supedita a la existencia de fines concretos y legítimos, de manera que la videovigilancia no puede emplearse como mecanismo de observación generalizada ni para objetivos difusos o ajenos a la actividad empresarial. El texto normativo asume que la seguridad empresarial constituye un interés constitucionalmente relevante, pero afirma simultáneamente que su protección debe compatibilizarse con el respeto al contenido esencial de los derechos de las personas trabajadoras.

En materia de intimidad, la directiva establece límites nítidos. La instalación de cámaras se prohíbe en espacios que, por su propia naturaleza, están destinados a la vida íntima de las personas y no al cumplimiento de tareas laborales, y se impone la obligación de evitar captaciones excesivas o innecesarias que involucren a terceros o que excedan la finalidad declarada. La inclusión explícita de la voz dentro de la categoría de datos personales lleva a reconocer que la captación de sonido presenta un potencial intrusivo mayor que la captación de imagen, en tanto permite registrar conversaciones, opiniones y elementos expresivos que forman parte de la esfera más reservada de la personalidad. Esta consideración se traduce en un tratamiento más restrictivo del audio frente a la imagen.

El régimen específico de la videovigilancia con audio se presenta como uno de los aportes más relevantes de la norma. La directiva califica la grabación de sonido como tratamiento de datos personales y, en el ámbito laboral, admite su utilización únicamente en circunstancias excepcionales asociadas a riesgos significativos, particularmente en materia de seguridad. No se autoriza, por tanto, el uso generalizado o rutinario de micrófonos en los centros de trabajo y se prevé la improcedencia de la captación de determinadas conversaciones y contextos, con lo cual el audio queda configurado como

un recurso de uso limitado y sometido a una justificación reforzada. De este modo se consolida, en el plano normativo, la idea de que la videovigilancia con audio implica un grado de intromisión cualitativamente superior.

La estructura de la directiva evidencia una lógica de equilibrio entre la facultad de control del empleador y el derecho a la intimidad y a la protección de datos personales. El uso de sistemas de videovigilancia se condiciona a la definición previa de una finalidad legítima, a la delimitación espacial de las áreas vigiladas, al respeto del principio de minimización y a la observancia de un deber de información efectivo hacia las personas afectadas. La regulación admite la videovigilancia con fines de seguridad y control, pero simultáneamente establece reglas sobre espacios excluidos, sobre la excepcionalidad del audio y sobre la gestión de la información recogida, evitando tanto la prohibición absoluta como la autorización ilimitada. De esta manera, la norma materializa, en términos operativos, una armonización entre seguridad empresarial e intimidad, que impide la prevalencia absoluta de uno de los intereses en juego.

El principio de proporcionalidad se desarrolla de forma explícita como eje rector del tratamiento de datos personales mediante videovigilancia. La directiva exige que cualquier sistema de cámaras responda a un fin legítimo identificable, reconoce que la videovigilancia puede constituir un medio idóneo para alcanzarlo y dispone que su implementación solo resulta legítima cuando no existan medios menos intrusivos con eficacia comparable. La proporcionalidad en sentido estricto se traduce en la exigencia de que el tratamiento de datos sea pertinente, adecuado y no excesivo, lo que se concreta en la obligación de limitar la vigilancia a los espacios estrictamente necesarios y en la restricción del uso de audio a supuestos excepcionales que cuenten con justificación suficiente. Esta configuración sitúa al principio de proporcionalidad como filtro indispensable para evaluar la licitud de las medidas de control.

La directiva incorpora, además, criterios interpretativos relativos al deber de información, a la finalidad del tratamiento y al acceso a las grabaciones. Se impone la obligación de informar de forma clara sobre la existencia de sistemas de videovigilancia, sobre su finalidad y sobre los derechos que asisten a las personas cuyos datos son tratados, lo que pretende garantizar transparencia y reducir el carácter sorpresivo de la vigilancia. También se establece que el uso de las grabaciones debe ajustarse a la finalidad declarada y se regulan las condiciones para su utilización como medio probatorio, procurando evitar que el material audiovisual se convierta en un instrumento de control ajeno a los objetivos

iniciales. Estos estándares resultan particularmente relevantes en el ámbito laboral, donde las asimetrías de poder pueden dificultar el ejercicio efectivo de los derechos de información y oposición.

A pesar de su amplitud, la directiva presenta ciertas zonas de indeterminación. La referencia a la utilización "excepcional" del audio no viene acompañada de una enumeración exhaustiva de los supuestos en los que la captación de sonido estaría legítimamente justificada, lo que deja un margen de discrecionalidad a la interpretación de los responsables del tratamiento y eventualmente de las autoridades. La amplitud con que pueden formularse los fines de seguridad y de control laboral también puede dar lugar a aplicaciones expansivas si no se aplica un examen riguroso de necesidad y proporcionalidad. Estas tensiones evidencian la importancia de un desarrollo doctrinal y jurisprudencial posterior que concrete, caso por caso, los límites materiales de la videovigilancia con audio.

En el marco de la investigación, la directiva se perfila como una fuente normativa esencial. La regulación explícita de la videovigilancia con audio en el ordenamiento peruano proporciona un anclaje jurídico directo para el análisis del problema planteado, al tiempo que confirma la consideración del audio como elemento de especial sensibilidad que requiere un régimen más estricto. La norma permite, además, articular los conceptos teóricos trabajados en el capítulo de bases, como el test de armonización, el principio de concordancia práctica y la idea de contenido esencial de los derechos, con reglas concretas sobre finalidad, información, espacios vigilados y tratamiento de datos personales. La naturaleza administrativa del instrumento explica que la fundamentación dogmática de los derechos fundamentales no se desarrolle extensamente, pero esa característica se ve compensada por su capacidad regulatoria y por el papel que desempeña como puente entre los principios constitucionales y la práctica cotidiana de la videovigilancia en el ámbito laboral.

Tabla 8

Octava Ficha de Análisis Documental

CAMPO	CONTENIDO A REGISTRAR
Código de ficha	F-DOC-008
Tipo de documento	Opinión consultiva administrativa
Autor / Órgano emisor	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Dirección General de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales (DGTAIPD)

Año	2021
Título completo del documento	Opinión Consultiva N°045-2021-JUS/DGTAIPD: Cumplimiento del deber de informar sobre el tratamiento de datos a través de sistemas de videovigilancia con fines de control laboral
Datos de referencia	Emitida el 11 de noviembre de 2021
Ubicación / enlace	Cumplimiento del deber de informar sobre el tratamiento de datos a través de sistemas de videovigilancia con fines de control laboral.pdf
Palabras clave del documento	Videovigilancia laboral, deber de información, datos personales, proporcionalidad, audio, control empresarial
Problema abordado en la fuente	La correcta forma de cumplir el deber de informar en contextos de videovigilancia laboral, especialmente en escenarios particulares como vehículos corporativos, y la determinación de los requisitos legales aplicable a este tratamiento de datos personales.
Objetivo o finalidad de la fuente	Precisar el alcance de la normativa peruana sobre protección de datos personales en relación con la videovigilancia laboral, aclarando las condiciones para el cumplimiento del deber de información y los límites del control empresarial.
Base normativa principal	- Constitución Política del Perú (art.2.6) - Ley N°29733 (LPDP) - Reglamento de la LPDP. - Directiva N°01-2020-JUS/DGTAIPD - D.S.003-97-TR (poder de dirección del empleador)
Categoría principal de análisis	Videovigilancia laboral y protección de datos personales.
Subcategorías / dimensiones	- Derecho a la autodeterminación informativa. - Deber de información previa. - Control laboral mediante videovigilancia. - Proporcionalidad del tratamiento. - Tratamiento de imagen y audio. - Responsabilidad del empleador.
Descripción sintética del contenido	La opinión consultiva desarrolla el deber de informar como un elemento esencial para garantizar el control que el titular ejerce sobre sus datos personales. En el contexto de videovigilancia laboral, establece que la captación de imágenes y sonidos constituye un tratamiento de datos que debe ser informado previamente de manera clara, completa y accesible. Asimismo, detalla los mecanismos concretos para cumplir con esta obligación, principalmente mediante carteles informativos y avisos adicionales, y establece que el uso de videovigilancia por parte del empleador es válido siempre que se ajuste a los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

Seguridad empresarial (aportes)	El documento reconoce explícitamente que el empleador cuenta con facultades de dirección y control derivadas de la relación laboral, lo que incluye la posibilidad de utilizar sistemas de videovigilancia para verificar el cumplimiento de las obligaciones del trabajador. Sin embargo, señala que estos mecanismos deben responder a un fin legítimo y no pueden ser implementados de forma indiscriminada, situando la seguridad y el control dentro de un marco de legalidad y límites constitucionales.
Derecho a la intimidad (aportes)	La opinión enfatiza que el tratamiento de datos personales se vincula al derecho fundamental a la autodeterminación informativa, entendido como la facultad de controlar el uso y destino de la información personal. La ausencia de información previa constituye por sí misma una vulneración de este derecho, ya que impide al titular conocer y eventualmente oponerse al tratamiento de sus datos
Videovigilancia con audio (tratamiento específico)	El documento incluye expresamente dentro del concepto de videovigilancia la captación de audio, señalando que esta constituye tratamiento de datos personales al igual que la imagen. Además, precisa que su uso en el ámbito laboral solo será válido si cumple con los principios de proporcionalidad y finalidad, y si se informa adecuadamente a los titulares de los datos.
Test de armonización (criterios)	Si bien el documento no formula explícitamente un test de armonización, pero su razonamiento evidencia un proceso de balance entre la facultad de control del empleador y el derecho del trabajador a la protección de sus datos personales. Este equilibrio se manifiesta en la exigencia simultánea de permitir el control laboral y de garantizar condiciones estrictas como el cumplimiento del deber de información y la observancia de principios como la proporcionalidad.
Principio de concordancia práctica (criterios)	La opinión consultiva refleja una coexistencia normativa entre dos esferas jurídicas: la organizativa-empresarial y la personal del trabajador. En lugar de excluir una en favor de otra, establece condiciones para que ambas operen de manera simultánea, como la exigencia de información previa, la limitación del uso de videovigilancia y la prohibición de prácticas desproporcionadas
Criterios de proporcionalidad	El documento desarrolla el principio de proporcionalidad de manera concreta. En primer lugar, establece que la videovigilancia debe responder a una finalidad válida, como el control laboral. En segundo lugar, exige que el tratamiento sea adecuado para alcanzar dicha finalidad. En cuanto a la necesidad, indica que solo deben emplearse estos mecanismos cuando resulten pertinentes. Finalmente, se enfatiza que el tratamiento no debe ser excesivo, limitándose a lo

	estrictamente necesario y evitando afectar indebidamente los derechos del trabajador.
Criterios jurisprudenciales relevantes	El documento incorpora criterios derivados del Tribunal Constitucional peruano, en particular sobre el derecho a la autodeterminación informativa, entendiendo como el control que la persona ejerce sobre su información personal. Asimismo, establece estándares claros sobre el deber de información, incluyendo su carácter previo, detallado y obligatorio, independientemente de si se requiere consentimiento del titular.
Vacíos, tensiones o críticas identificadas	El documento centra su análisis en el deber de información, dejando en un segundo plano otros aspectos del tratamiento de datos, como el almacenamiento o el acceso a las grabaciones. Asimismo, aunque reconoce la captación de audio, no desarrolla criterios diferenciados respectos a su mayor nivel de intrusión.
Aporte específico a la tesis	Esta fuente resulta especialmente valiosa porque enfatiza que la videovigilancia, incluido el audio, solo es legítima si el trabajador tiene conocimiento previo del tratamiento de sus datos. Esto permite reforzar la idea de que no basta con la finalidad empresarial, sino que deben cumplirse condiciones formales y materiales para legitimar la intervención en la esfera privada del trabajador.
Limitaciones de la fuente	Se trata de una opinión consultiva, por lo que no tiene carácter vinculante. Además, su análisis se centra en un aspecto específico (deber de información), sin abordar integralmente todas las dimensiones de la videovigilancia con audio.
Observaciones del investigador	El documento aporta una perspectiva clave al destacar que el control sobre los datos personales comienza con la información previa, lo que permite articular la videovigilancia no solo como un problema de límite materiales, sino también de transparencia. Esto resulta fundamental para el análisis de la relación entre videovigilancia con audio y derechos fundamentales en el ámbito laboral.

Interpretación: La ficha permite apreciar que la Opinión Consultiva N.° 045-2021-JUS/DGTAIPD se sitúa como un pronunciamiento administrativo clave para concretar, en el contexto peruano, cómo debe entenderse y aplicarse el deber de información en escenarios de videovigilancia laboral. El documento parte de la premisa de que la captación de imágenes y sonidos en el centro de trabajo constituye, sin excepción, tratamiento de datos personales protegido por la Constitución y por la Ley de Protección de Datos Personales, de modo que no puede quedar al margen de las garantías propias del derecho a la autodeterminación informativa. La consulta específica sobre videovigilancia en vehículos corporativos sirve como punto de partida para formular

criterios generales aplicables a cualquier entorno laboral donde se utilicen cámaras y, potencialmente, sistemas de audio.

En la opinión consultiva se afirma que el deber de informar no es un requisito accesorio, sino un elemento estructural del derecho a la autodeterminación informativa, entendido como la facultad de cada persona de conocer, controlar y, en su caso, oponerse al tratamiento de sus datos personales. En consecuencia, la ausencia de información previa se considera, por sí sola, una vulneración de ese derecho, al impedir que el titular conozca que está siendo grabado y qué uso se dará a esa información. En el ámbito de la videovigilancia laboral, ello se traduce en la exigencia de que la captación de imágenes y, cuando corresponda, de sonidos sea informada de manera clara, completa y accesible antes de que el tratamiento tenga lugar, mediante mecanismos visibles como carteles, avisos en vehículos o comunicaciones adicionales.

El documento reconoce que el empleador dispone de facultades de dirección y control derivadas de la relación laboral, entre las cuales se incluye la posibilidad de utilizar sistemas de videovigilancia para verificar el cumplimiento de obligaciones y garantizar ciertos niveles de seguridad. Sin embargo, se precisa que estas facultades deben ejercerse dentro de un marco de legalidad y de respeto a los derechos fundamentales. El uso de cámaras no se concibe como una extensión ilimitada del poder empresarial, sino como un mecanismo de control condicionado a la existencia de un fin legítimo y sometido a límites materiales y formales. La seguridad o el control laboral no bastan, por tanto, para legitimar cualquier modalidad de vigilancia si no se respetan simultáneamente principios como finalidad, proporcionalidad y transparencia.

La opinión consultiva incorpora expresamente la captación de audio dentro del concepto de videovigilancia, al señalar que la voz, al igual que la imagen, constituye dato personal cuando permite identificar o hacer identificable a una persona. En consecuencia, la grabación de sonido en el contexto laboral se considera tratamiento de datos y queda sometida a las mismas exigencias de información, finalidad y proporcionalidad. La validez de la videovigilancia con audio, según este criterio, depende no solo de la finalidad empresarial, sino también del cumplimiento estricto del deber de informar y de la observancia de límites que eviten un uso desproporcionado o descontextualizado del audio.

En el razonamiento del pronunciamiento se advierte un esquema de balance entre la facultad de control del empleador y el derecho del trabajador a la protección de sus

datos personales. El control laboral mediante videovigilancia se admite como posible, pero su legitimidad queda condicionada a que responda a una finalidad válida, a que el tratamiento sea adecuado y pertinente para alcanzar dicha finalidad y a que no se utilicen mecanismos más invasivos de lo necesario. De forma paralela, se exige que el trabajador tenga conocimiento previo del tratamiento y de sus características, de manera que pueda ejercer, al menos en el plano teórico, sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición. De este modo, la opinión consultiva refleja una armonización práctica: el control empresarial se mantiene operante, pero se inserta en un marco de garantías que salvaguarda el control del titular sobre su información.

La coexistencia de la esfera organizativa-empresarial y de la esfera personal del trabajador se articula mediante condiciones concretas. Se exige información previa visible y comprensible; se delimita la videovigilancia a finalidades específicas; se recuerda que la proporcionalidad implica evitar tratamientos excesivos y limitar la captación a lo estrictamente necesario; y se enfatiza que la falta de información desvirtúa la legitimidad del sistema, más allá de que la finalidad sea en abstracto legítima. La opinión consultiva no propone suprimir la videovigilancia laboral, pero sí condiciona su implementación a que la persona trabajadora no quede reducida a un objeto de observación opaca, desconocedor de qué se graba y para qué.

El principio de proporcionalidad se desarrolla de manera aplicada. La videovigilancia debe perseguir un propósito válido, como la supervisión del cumplimiento de funciones o la protección de bienes; el tratamiento debe ser adecuado para dicho propósito; la necesidad se vincula con la pertinencia del mecanismo frente a otras alternativas menos intrusivas; y el carácter no excesivo exige que la captación de datos no rebase los límites necesarios para alcanzar la finalidad propuesta. En este esquema, la captación de audio, por su potencial intrusivo, se sitúa de hecho en una posición que requiere especial cautela, incluso cuando el documento no llega a desarrollar de manera diferenciada todos los matices de su mayor intensidad.

La opinión consultiva incorpora, además, criterios provenientes del Tribunal Constitucional peruano en relación con el derecho a la autodeterminación informativa. Se asume la idea de que el control sobre los datos personales comienza con la información previa, y que sin ese componente no puede hablarse de un ejercicio real de los derechos asociados a la protección de datos. El carácter previo, detallado y obligatorio de la información se enfatiza como exigencia que no depende de la necesidad de recabar o no

el consentimiento, de modo que incluso en supuestos en los que el tratamiento se basa en otras bases de legitimación, el deber de informar subsiste como obligación autónoma.

La ficha también recoge ciertas limitaciones de la fuente. El análisis se centra en el deber de información y no desarrolla en profundidad otros aspectos importantes del tratamiento de datos en videovigilancia, como las condiciones de almacenamiento, los plazos de conservación, el acceso a las grabaciones o los protocolos de uso probatorio del material audiovisual. Asimismo, aunque la captación de audio se reconoce expresamente, no se establecen criterios diferenciados que reflejen, a nivel normativo, su mayor nivel de intrusión respecto de la imagen, lo que deja margen para interpretaciones dispares en la práctica.

En el contexto de la investigación, esta opinión consultiva aporta un elemento decisivo: establece que la videovigilancia, incluida la captación de audio, solo puede considerarse legítima cuando la persona trabajadora tiene conocimiento previo del tratamiento, de sus finalidades y de sus características básicas. Con ello, se refuerza la tesis de que no resulta suficiente con invocar una finalidad empresarial o de seguridad, sino que es indispensable cumplir condiciones formales y materiales que legitimen la intervención en la esfera privada. Además, el énfasis en la transparencia y en la información como presupuesto del control de los datos permite articular el análisis de la videovigilancia con audio no solo como un problema de límites materiales a la vigilancia, sino también como un problema de calidad democrática de la relación laboral, en la que el trabajador no debe ser objeto de observación silenciosa, sino sujeto con capacidad de conocer y cuestionar el tratamiento de su información personal.

1.1. Determinación de la Compatibilidad Constitucional de la Videovigilancia con Audio en el Centro de Trabajo

Los hallazgos muestran que la videovigilancia laboral no es constitucionalmente incompatible de forma absoluta con el derecho a la intimidad. En efecto, los instrumentos examinados reconocen que el empleador cuenta con facultades de dirección, fiscalización, organización y protección de los bienes, instalaciones, procesos y personas vinculadas a la empresa. En tal sentido, la utilización de cámaras puede constituir un mecanismo idóneo para fines de seguridad empresarial, prevención de incidentes, control de acceso o verificación del cumplimiento de obligaciones laborales. Sin embargo, esta habilitación no otorga una potestad ilimitada para obtener, registrar, almacenar o utilizar información sobre la conducta de las personas trabajadoras. La licitud constitucional de

la medida depende de la intensidad de la injerencia, de su finalidad y de las garantías implementadas para proteger los derechos fundamentales involucrados.

La Tabla 1, correspondiente al marco español de protección de datos y derechos digitales, evidencia que el ordenamiento comparado distingue de forma clara entre la videovigilancia basada únicamente en imágenes y aquella que incorpora la grabación de sonidos. Mientras la captación de imágenes puede admitirse bajo condiciones de finalidad legítima, información previa, delimitación espacial, conservación limitada y proporcionalidad, la grabación de audio se configura como una medida de carácter excepcional. Esta solo puede justificarse ante riesgos relevantes para la seguridad y bajo los principios de proporcionalidad e intervención mínima. Por tanto, el tratamiento diferenciado del audio revela que la captación de conversaciones posee una capacidad invasiva superior, ya que permite conocer no solo comportamientos externos, sino también opiniones, emociones, relaciones interpersonales, contenidos comunicativos y aspectos de la vida privada que no necesariamente guardan relación con la prestación de servicios.

De manera convergente, la Tabla 8, referida a la Directiva N.° 01-2020-JUS/DGTAIPD (aprobada mediante Resolución Directoral N.° 02-2020-JUS/DGTAIPD), constituye el principal referente normativo para el análisis en el ordenamiento peruano. La ficha identifica que la imagen y la voz son datos personales; por consiguiente, su captación, almacenamiento, acceso, uso o transferencia constituyen actividades sometidas al régimen de protección de datos personales. La directiva permite la videovigilancia para fines legítimos, entre ellos la seguridad de bienes, instalaciones y personas, así como determinados supuestos de control laboral; no obstante, exige que el tratamiento sea pertinente, adecuado y no excesivo. Asimismo, contempla límites relativos a la finalidad, la información previa, la delimitación de las zonas monitoreadas, el acceso restringido a las grabaciones y la conservación temporalmente limitada de los datos.

El aporte más relevante de la Tabla 8 consiste en que reconoce un régimen más restrictivo para el audio. La grabación sonora no puede concebirse como un componente automático o accesorio de cualquier cámara instalada en el centro de trabajo. Por el contrario, su uso queda condicionado a circunstancias excepcionales y a una justificación reforzada, principalmente cuando existan riesgos significativos vinculados con la seguridad. De ello se desprende que el empleador debe demostrar por qué la imagen por

sí sola, u otro mecanismo menos invasivo, no sería suficiente para alcanzar la finalidad concreta perseguida. Cuando esta acreditación no exista, la implementación de micrófonos o la captación permanente de conversaciones resultará excesiva y, por tanto, incompatible con el derecho a la intimidad y a la protección de datos personales.

La Tabla 6, vinculada al Ordinario N.° 798 de la Dirección del Trabajo de Chile, refuerza este criterio al diferenciar entre el control audiovisual legítimo y la vigilancia permanente, total o focalizada exclusivamente sobre la conducta de la persona trabajadora. El instrumento admite sistemas de control cuando estos responden a finalidades objetivas, tales como la seguridad de bienes, instalaciones, procesos productivos o personas. Sin embargo, rechaza que la vigilancia se convierta en un mecanismo de seguimiento exhaustivo que someta al trabajador a un estado continuo de observación. Esta delimitación resulta especialmente importante para la videovigilancia con audio, pues la grabación constante del entorno sonoro incrementa la posibilidad de controlar no solo el cumplimiento de labores, sino las conversaciones ordinarias, las interacciones sociales y la expresión espontánea de la personalidad.

En el mismo sentido, la Tabla 5 permite advertir que, incluso en contextos donde no existe una regulación específica y exhaustiva de la videovigilancia con audio, la ausencia de prohibición expresa no equivale a una autorización irrestricta. El criterio comparado recogido en dicha ficha parte de que la facultad de control del empleador subsiste dentro de la relación de subordinación, pero se encuentra materialmente limitada por la dignidad, la intimidad y la privacidad de los trabajadores. Así, la legalidad formal de instalar un sistema de cámaras o micrófonos no resuelve por sí sola el problema constitucional: la medida debe superar un análisis material de razonabilidad y proporcionalidad, considerando su intensidad, alcance, duración, ubicación y efectos sobre la esfera personal del trabajador.

Asimismo, la Tabla 7 aporta parámetros relevantes sobre la naturaleza invasiva de la videovigilancia y la necesidad de una base de legitimación concreta. La ficha evidencia que el tratamiento de datos mediante sistemas de vigilancia no se justifica automáticamente por la invocación genérica de seguridad, interés institucional o eficiencia. Es necesario identificar una finalidad precisa, demostrar la relación entre dicha finalidad y el sistema empleado, evitar la captación indiscriminada de información y respetar principios de minimización, información y conservación limitada. Trasladado al ámbito laboral, este criterio impide que la empresa active de modo generalizado la

función de audio en todas las cámaras, bajo argumentos abstractos de prevención o productividad, sin identificar un riesgo real, concreto y suficientemente relevante.

A partir de las Tablas 1, 5, 6, 7 y 8 se aprecia que la compatibilidad constitucional de la videovigilancia con audio debe ser evaluada mediante un juicio reforzado de proporcionalidad. En primer lugar, la medida debe responder a una finalidad constitucionalmente legítima y específica, como la prevención de un riesgo grave para la seguridad de las personas, bienes o instalaciones. No resulta suficiente invocar de manera genérica la disciplina, la productividad, el control permanente de la jornada o la conveniencia de disponer de registros completos de la actividad laboral. La finalidad debe estar previamente definida, ser verificable y guardar relación directa con la necesidad de captar sonido.

En segundo lugar, debe verificarse la idoneidad de la medida. La videovigilancia con audio puede ser técnicamente apta para documentar determinados hechos de seguridad o para atender situaciones excepcionales en las que el sonido sea indispensable para comprender el evento. Sin embargo, la aptitud técnica no determina por sí sola su constitucionalidad. El hecho de que un micrófono permita captar más información no significa que toda la información obtenida sea jurídicamente necesaria ni que su registro generalizado sea compatible con los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

En tercer lugar, la medida debe satisfacer el requisito de necesidad. Este exige que el empleador acredite que no existen alternativas menos lesivas con eficacia comparable. Antes de recurrir a la captación de audio, deben evaluarse posibilidades como cámaras sin micrófono, control de accesos, alarmas, botones de emergencia, supervisión presencial no permanente, sensores en zonas de riesgo, protocolos de seguridad, mecanismos de denuncia o registros limitados a circunstancias específicas. Si una cámara sin audio permite alcanzar adecuadamente la finalidad de seguridad, la activación del sonido deja de ser necesaria y deviene en una intervención excesiva.

Finalmente, en la proporcionalidad en sentido estricto corresponde ponderar el beneficio concreto que la grabación de audio puede aportar frente al nivel de afectación que produce sobre la intimidad, la voz, la autonomía comunicativa, la dignidad y los datos personales del trabajador. Las tablas analizadas permiten concluir que el perjuicio es particularmente intenso cuando la grabación es continua, indiscriminada, oculta, extendida a toda la jornada, dirigida a espacios de interacción ordinaria o capaz de captar conversaciones ajenas al trabajo. En estos escenarios, el sacrificio de la intimidad excede

los beneficios derivados de una seguridad empresarial formulada de modo amplio, por lo que la medida no supera el examen de proporcionalidad.

En consecuencia, se determina que la videovigilancia con audio en el centro de trabajo posee una compatibilidad constitucional condicionada y excepcional, no una compatibilidad general. Puede resultar constitucionalmente admisible únicamente cuando concurran acumulativamente una finalidad de seguridad especialmente relevante; una justificación concreta y documentada de la necesidad del audio; inexistencia de medios alternativos menos intrusivos; delimitación estricta del espacio, tiempo y finalidad de captación; información previa, clara y accesible a las personas trabajadoras; exclusión absoluta de zonas de descanso, vestuarios, servicios higiénicos, comedores y otros espacios con una expectativa reforzada de privacidad; acceso limitado a las grabaciones; conservación por el plazo indispensable; y prohibición de utilizar los registros para finalidades distintas de aquellas que justificaron su obtención.

Por el contrario, la grabación rutinaria, permanente, masiva o meramente preventiva de las conversaciones que se desarrollan en el lugar de trabajo resulta incompatible con la Constitución. Tal modalidad transforma una herramienta de seguridad en un mecanismo de vigilancia integral de la persona trabajadora, con capacidad de penetrar en dimensiones personales, relacionales y comunicativas que exceden el ámbito funcional de la subordinación laboral. De este modo, aun cuando el poder de dirección empresarial mantiene eficacia para organizar y fiscalizar la prestación, no puede proyectarse ilimitadamente sobre la voz ni sobre el contenido de las comunicaciones cotidianas de los trabajadores.

El resultado obtenido confirma, por tanto, que la seguridad empresarial y el derecho a la intimidad no deben resolverse mediante la anulación de uno de ellos. La seguridad conserva un espacio legítimo de protección, pero la intimidad, la dignidad y la autodeterminación informativa del trabajador imponen límites materiales y procedimentales al uso de tecnologías de control. La videovigilancia con audio será constitucionalmente compatible solo en los supuestos excepcionales en que haya sido diseñada y aplicada para satisfacer una necesidad real, delimitada y proporcional; fuera de dichos supuestos, su utilización configura una injerencia ilegítima en los derechos fundamentales de los trabajadores.

1.2. Alcances Jurídicos de la Videovigilancia con Audio en el Ámbito Laboral

La Tabla 8 evidencia que, en el ordenamiento peruano, la Directiva N.° 01-2020-JUS/DGTAIPD reconoce expresamente que la imagen y la voz constituyen datos personales. Esta calificación determina que todo sistema de videovigilancia que incorpore audio se encuentre sometido a las reglas, principios y obligaciones derivados de la normativa de protección de datos personales. En consecuencia, la grabación de sonidos en el centro de trabajo no puede ser entendida como una simple extensión de la facultad empresarial de supervisar la prestación de servicios, sino como una actividad de tratamiento de información personal que exige fundamento jurídico, finalidad determinada, proporcionalidad, seguridad, transparencia y respeto por los derechos del titular de los datos.

Desde esta perspectiva, el primer alcance jurídico de la videovigilancia con audio consiste en que su licitud no se deriva automáticamente del vínculo de subordinación. Si bien la relación laboral atribuye al empleador determinadas facultades de organización, fiscalización y control, estas facultades se encuentran funcionalmente circunscritas al cumplimiento de la prestación laboral y no permiten una proyección ilimitada sobre la esfera personal de quien trabaja. La subordinación jurídica habilita la dirección de las labores, pero no convierte al trabajador en un sujeto desprovisto de intimidad, autonomía comunicativa o control sobre su información personal. Por ello, la instalación de cámaras con micrófonos requiere una justificación autónoma y reforzada, distinta de la sola existencia de una relación laboral o de la conveniencia empresarial de ampliar sus mecanismos de supervisión.

La Tabla 5 permite advertir que la videovigilancia con audio puede vincularse legítimamente con finalidades empresariales concretas, tales como la protección de bienes, instalaciones, personas o procesos productivos, así como la prevención y documentación de determinados incidentes. No obstante, dichos fines no operan como fórmulas abstractas de habilitación. La seguridad, el control o la eficiencia organizativa solo pueden justificar la intervención cuando se encuentren especificados de manera objetiva, cuando exista una relación verificable entre la finalidad invocada y la utilización del sistema, y cuando la medida no se convierta en una forma de observación total o permanente de la conducta de las personas trabajadoras. De este modo, la finalidad empresarial debe ser previa, determinada y legítima, sin que resulte jurídicamente

admisible la captación de audio para propósitos genéricos, indeterminados o susceptibles de modificarse posteriormente sin conocimiento de los afectados.

Asimismo, la videovigilancia sonora se encuentra sometida al principio de proporcionalidad. La información analizada en las Tablas 1 y 8 permite establecer que la captación de audio solo puede utilizarse cuando resulte adecuada para alcanzar una finalidad legítima, necesaria ante la inexistencia de medios menos intrusivos de eficacia comparable y equilibrada frente a la intensidad de la restricción que produce sobre los derechos del trabajador. La existencia de cámaras sin micrófono, alarmas, controles de acceso, supervisión presencial, protocolos de seguridad, dispositivos de emergencia u otras medidas técnicas menos invasivas adquiere particular relevancia en esta evaluación. Cuando cualquiera de estas alternativas sea suficiente para atender el riesgo invocado, la grabación de conversaciones no supera el requisito de necesidad y pierde legitimidad constitucional.

La diferencia jurídica entre la videovigilancia visual y la videovigilancia con audio constituye uno de los principales resultados del análisis. La Tabla 1 muestra que la regulación comparada somete la captación de sonidos a un régimen más estricto que el aplicable a las imágenes, debido a que el audio permite acceder a información cualitativamente distinta. Mientras las imágenes permiten, principalmente, observar conductas, desplazamientos o hechos visibles, el audio puede registrar conversaciones espontáneas, opiniones, emociones, vínculos personales, desacuerdos laborales, expresiones sindicales, datos familiares, asuntos médicos u otros contenidos que no guardan una conexión necesaria con la prestación de servicios. Esta diferencia confirma que el sonido no puede ser considerado un elemento accesorio o técnicamente indiferente de la videovigilancia, sino una forma de control intensificado que amplía de manera significativa el ámbito de injerencia del empleador.

En tal sentido, la captación de audio se configura jurídicamente como una medida de carácter excepcional. La Tabla 1 indica que, en el marco comparado analizado, la grabación de sonido solo se admite cuando concurren riesgos relevantes para la seguridad y se respetan los principios de proporcionalidad e intervención mínima. De forma semejante, la Tabla 8 establece que el marco peruano exige un tratamiento restrictivo del audio, al reconocer el mayor potencial intrusivo de la voz y de las conversaciones. La excepcionalidad implica que la videovigilancia sonora no puede ser implementada como una práctica ordinaria de gestión, productividad, control disciplinario rutinario o

monitoreo general de la jornada. Su uso requiere circunstancias específicas, una evaluación particularizada del riesgo y la demostración de que el objetivo no puede ser alcanzado mediante un mecanismo menos lesivo de la intimidad.

La Tabla 6 refuerza la existencia de límites materiales frente a la videovigilancia con audio. La doctrina administrativa comparada analizada rechaza los sistemas de vigilancia permanente, total o dirigidos exclusivamente a observar de manera exhaustiva la conducta del trabajador. Este criterio resulta aplicable con mayor intensidad a la captación de sonidos, puesto que la grabación continua del entorno laboral permite reconstruir no solo la actividad profesional, sino también las interacciones personales y comunicativas que se producen durante la jornada. Por tanto, la vigilancia sonora no puede instalarse con una cobertura indiscriminada de oficinas, áreas de trabajo, zonas comunes o espacios de descanso, ni mantenerse activa sin delimitación temporal, bajo la sola presunción de que toda conversación producida dentro de la empresa puede ser relevante para fines de seguridad o control.

El deber de información previa constituye otro alcance jurídico esencial. La Tabla 7, referida a la Opinión Consultiva N.° 045-2021-JUS/DGTAIPD, establece que la captación de imágenes y sonidos en el ámbito laboral configura tratamiento de datos personales y, por ello, exige que la persona trabajadora conozca previamente la existencia del sistema, sus características básicas, la finalidad del tratamiento y los derechos que le corresponden. La información previa no tiene un carácter meramente formal ni puede agotarse en comunicaciones ambiguas o genéricas. Constituye una garantía vinculada a la autodeterminación informativa, porque permite que el trabajador conozca que su voz puede ser captada, identifique quién es responsable del tratamiento y comprenda el uso que se dará a las grabaciones. La omisión de esta información impide un ejercicio real de control sobre los propios datos y agrava el carácter invasivo de la vigilancia.

La exigencia de transparencia comprende, además, la necesidad de que el sistema de videovigilancia sea visible, identificable y delimitado. Conforme a las Tablas 6, 7 y 8, no resulta jurídicamente adecuado que la captación de audio opere de manera oculta, sorpresiva o encubierta, salvo escenarios extraordinarios que demandarían una justificación particularmente intensa y una evaluación estricta de su compatibilidad constitucional. La regla general exige que las personas trabajadoras sean informadas antes de la captación y que conozcan las áreas sujetas a vigilancia, las finalidades del sistema, el responsable del tratamiento, los mecanismos para ejercer derechos de acceso,

rectificación, cancelación u oposición cuando correspondan, y las condiciones generales de conservación y utilización de la información obtenida.

También se determina que la videovigilancia con audio está sometida a límites espaciales. La información examinada prohíbe o restringe de manera reforzada el uso de sistemas de vigilancia en espacios respecto de los cuales existe una expectativa elevada de privacidad, tales como servicios higiénicos, vestuarios, comedores, zonas de descanso y otros ambientes destinados al desenvolvimiento personal de los trabajadores. La prohibición responde a que la presencia de la persona en el centro de trabajo no extingue su intimidad ni autoriza el control empresarial sobre todas las dimensiones de su vida cotidiana. En estos espacios, la captación de voz e imagen no puede justificarse mediante fines ordinarios de seguridad, disciplina o productividad, pues la afectación de los derechos fundamentales adquiere una intensidad incompatible con la finalidad empresarial invocada.

Del mismo modo, la vigilancia sonora debe sujetarse a límites temporales y funcionales. La Tabla 8 permite advertir que los datos obtenidos mediante videovigilancia deben conservarse únicamente durante el plazo necesario para cumplir la finalidad que justificó su obtención. La retención indefinida de grabaciones, la conservación masiva de conversaciones o la acumulación de archivos de audio sin una necesidad determinada incrementan el riesgo de utilización secundaria, divulgación indebida, descontextualización de expresiones verbales y afectación posterior de los derechos del trabajador. Por ello, los registros deben ser eliminados una vez agotada la finalidad, salvo que exista una causa específica y jurídicamente justificable para su conservación, como la necesidad de atender una investigación o un procedimiento concreto.

El acceso a las grabaciones constituye igualmente un aspecto relevante de los alcances jurídicos identificados. La información obtenida mediante cámaras con audio no puede ser libremente conocida por cualquier integrante de la organización ni empleada con fines ajenos a aquellos previamente declarados. La Tabla 8 señala la necesidad de limitar el acceso a las grabaciones y de establecer condiciones para su utilización, mientras que la Tabla 6 refiere pautas de custodia, acceso restringido, eliminación oportuna y prevención de manipulaciones indebidas. En consecuencia, el empleador debe adoptar medidas organizativas y técnicas que eviten la divulgación, reproducción, difusión o uso descontextualizado de los audios, dado que la exposición de

conversaciones laborales puede afectar no solo la intimidad, sino también el honor, la reputación, la libertad de expresión y las relaciones interpersonales dentro de la empresa.

La posibilidad de utilizar grabaciones como medio probatorio se encuentra también sometida a restricciones. La videovigilancia puede aportar información relevante ante un incidente de seguridad o un incumplimiento laboral determinado, pero la utilización disciplinaria o judicial de audios no puede desvincularse de la finalidad que justificó su captación. Si el sistema fue implementado para un objetivo específico de seguridad, no corresponde emplear indiscriminadamente las conversaciones registradas para vigilar opiniones, controlar relaciones personales o construir imputaciones disciplinarias ajenas al riesgo inicialmente identificado. El uso probatorio solo puede resultar jurídicamente legítimo cuando respete el principio de finalidad, el deber de información, la proporcionalidad de la medida y las garantías inherentes al debido procedimiento.

En consecuencia, los alcances jurídicos de la videovigilancia con audio permiten concluir que esta constituye una modalidad de control empresarial especialmente sensible, sometida a un régimen de licitud más riguroso que la videovigilancia meramente visual. Su implementación se encuentra condicionada por el reconocimiento de la voz y de las conversaciones como datos personales, por la vigencia plena de la intimidad en la relación laboral, por el deber de transparencia, por la delimitación de finalidades legítimas y por la exigencia de proporcionalidad, necesidad y minimización. La ausencia de una regulación peruana exhaustiva sobre todos los supuestos de captación sonora no implica la inexistencia de límites jurídicos, sino la necesidad de interpretar sistemáticamente la Constitución, la legislación de protección de datos personales y la Directiva de Videovigilancia a la luz de la tutela reforzada que corresponde a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Por ello, la videovigilancia con audio no puede configurarse como una técnica ordinaria de fiscalización laboral ni como una prolongación automática del poder de dirección empresarial. Se trata de una medida excepcional, finalizada, limitada y sujeta a control, cuya legitimidad dependerá de la acreditación de un riesgo relevante, de la inexistencia de alternativas menos invasivas y de la preservación efectiva de la dignidad, la intimidad y la autodeterminación informativa de los trabajadores.

1.3. Impacto de la Videovigilancia con Audio en las Distintas Manifestaciones de la Intimidad Laboral

Los resultados derivados de la Tabla 1 muestran que la grabación de sonidos recibe un tratamiento jurídico más restrictivo que la videovigilancia limitada a imágenes debido a su capacidad para captar información de especial sensibilidad. Mientras la imagen permite registrar hechos, movimientos, desplazamientos o comportamientos externos, el audio permite conocer el contenido de las conversaciones, la forma de expresión, los estados emocionales, las opiniones individuales y las interacciones verbales de los trabajadores. Esta característica coloca a la videovigilancia sonora en un plano de mayor intensidad lesiva, porque transforma el mecanismo de control en una fuente de información capaz de revelar dimensiones personales, relacionales y comunicativas que no se encuentran necesariamente vinculadas con la finalidad de seguridad o supervisión alegada por el empleador.

En relación con la intimidad personal, se determina que la videovigilancia con audio puede afectar el ámbito de reserva individual de la persona trabajadora. La voz constituye un atributo personalísimo y un dato que permite identificar o hacer identificable a su titular. Sin embargo, su relevancia para la intimidad no se limita a su función identificadora, dado que mediante ella se exteriorizan pensamientos, preferencias, preocupaciones, emociones, circunstancias familiares, asuntos de salud, conflictos personales, creencias y otros contenidos pertenecientes a la esfera privada. Cuando el sistema registra de forma continua o indiscriminada el entorno sonoro de trabajo, se produce una posibilidad permanente de acceder a dicha información, aun cuando no guarde conexión con la actividad profesional ni con la finalidad empresarial declarada.

La Tabla 8 permite advertir que, en el contexto peruano, la imagen y la voz son reconocidas como datos personales y que su tratamiento debe respetar los principios de finalidad, proporcionalidad, calidad, seguridad e información previa. Esta condición refuerza la protección de la intimidad personal, pues impide asumir que todo aquello expresado verbalmente dentro del centro de trabajo pueda ser objeto legítimo de captación, almacenamiento o utilización empresarial. La titularidad del derecho a la intimidad se mantiene durante la jornada laboral y no desaparece por el hecho de que la persona se encuentre sometida a subordinación jurídica. En consecuencia, la captación de expresiones verbales ajenas al desempeño de funciones constituye una intervención sobre

un ámbito personal que permanece constitucionalmente protegido dentro de la relación de trabajo.

La afectación de la intimidad personal se intensifica cuando la grabación se produce sin una delimitación clara de los espacios, los horarios, las situaciones que justifican la captación o las personas que podrán acceder a los registros. En tales supuestos, el trabajador se encuentra expuesto a una vigilancia que no solo registra un hecho determinado, sino que puede construir un archivo permanente de información relativa a su personalidad y vida cotidiana. La posibilidad de conservar, reproducir, analizar o utilizar posteriormente las conversaciones incrementa el riesgo de que datos inicialmente obtenidos para un propósito de seguridad sean empleados para fines disciplinarios, de evaluación de desempeño, de control de opiniones o de fiscalización de conductas ajenas a la prestación laboral.

Respecto de la intimidad relacional, se determina que la videovigilancia con audio puede alterar la forma en que las personas trabajadoras se vinculan entre sí, con sus superiores, con representantes sindicales, con clientes o con terceros. La comunicación cotidiana en el centro de trabajo no se reduce a instrucciones formales o actos estrictamente funcionales, sino que incluye intercambios espontáneos, consultas, expresiones de solidaridad, desacuerdos, conversaciones de descanso y manifestaciones propias de la convivencia laboral. La captación continua de tales interacciones incorpora al empleador como potencial observador de vínculos que, aunque se desarrollen físicamente dentro de la empresa, conservan una dimensión interpersonal protegida frente a intromisiones excesivas.

La Tabla 6, correspondiente al Ordinario N.° 798 de la Dirección del Trabajo de Chile, evidencia que la vigilancia audiovisual permanente y total puede generar un entorno de escrutinio constante incompatible con la dignidad y la intimidad de los trabajadores. El impacto no depende únicamente de la existencia de un dispositivo técnico, sino de la forma en que este se despliega. Cuando las cámaras y micrófonos se dirigen de manera continua hacia las personas, registran de modo cercano sus gestos, sus expresiones y el entorno sonoro en el que interactúan, se configura un escenario que reduce la espontaneidad de las relaciones laborales. La persona trabajadora puede modificar su manera de hablar, relacionarse o expresar inquietudes ante la percepción de que toda conversación puede ser escuchada, almacenada y posteriormente utilizada por la organización.

La vigilancia sonora incide, asimismo, sobre la confianza necesaria para el desarrollo de relaciones laborales saludables. Las conversaciones entre compañeros de trabajo pueden incluir intercambio de información sobre condiciones laborales, dificultades en la ejecución de tareas, críticas a decisiones empresariales, preocupaciones respecto de la carga de trabajo o manifestaciones relacionadas con la defensa de intereses colectivos. La posibilidad de que estas comunicaciones sean registradas de manera permanente puede introducir una dinámica de autocontrol y cautela que debilita la libre interacción entre trabajadores. De este modo, la videovigilancia con audio no solo afecta el contenido individual de una conversación, sino también las condiciones de confianza y libertad que permiten el desenvolvimiento relacional dentro del centro de trabajo.

La afectación se torna especialmente grave en zonas destinadas al descanso, alimentación, recuperación física o interacción no estrictamente productiva. Las Tablas 1, 5, 6 y 8 coinciden en la necesidad de excluir de la vigilancia aquellos ambientes en los que la expectativa de privacidad se encuentra reforzada, tales como vestuarios, servicios higiénicos, comedores, áreas de descanso y espacios análogos. En dichos lugares, la presencia de sistemas de audio puede captar conversaciones desvinculadas de la actividad laboral, asuntos personales, expresiones de malestar, vínculos afectivos o información sensible. La intervención en estos ámbitos excede de manera evidente la finalidad ordinaria de seguridad o control, porque se introduce en zonas en las que el trabajador desarrolla dimensiones personales que no pueden quedar sometidas a la observación permanente del empleador.

En cuanto a la intimidad comunicativa, se determina que la grabación de audio presenta una incidencia particularmente intensa debido a que permite acceder al contenido de las interacciones verbales. La intimidad comunicativa protege el espacio de reserva que corresponde a las personas en sus procesos de comunicación, incluidos los intercambios informales que se producen durante la jornada. Aunque no toda conversación laboral constituye una comunicación secreta o reservada en sentido estricto, la captación indiscriminada de sonidos permite obtener información acerca de contenidos que no fueron emitidos con la expectativa de ser registrados, almacenados o puestos a disposición de un tercero. Esta posibilidad revela una diferencia sustancial entre observar una conducta y registrar el contenido verbal de una interacción humana.

La investigación permite advertir que el audio puede aproximarse a una afectación del secreto de las comunicaciones cuando registra conversaciones que, por su naturaleza,

se desarrollan bajo una expectativa razonable de reserva. La problemática se hace particularmente evidente cuando se captan comunicaciones entre trabajadores, conversaciones con representantes sindicales, intercambios con familiares, comunicaciones realizadas por medios personales o diálogos que no están dirigidos al empleador ni se vinculan con el cumplimiento de una función. Si bien la existencia de un micrófono en el centro de trabajo no equivale automáticamente a una intervención de comunicaciones en sentido constitucional estricto, la grabación sistemática e indiscriminada de conversaciones puede afectar gravemente el ámbito comunicacional protegido y exigir un escrutinio jurídico reforzado.

La Tabla 5 confirma que la presencia de una relación laboral y de un poder empresarial de dirección no implica una habilitación para vigilar ilimitadamente las conversaciones de las personas trabajadoras. El criterio comparado analizado reconoce que la videovigilancia puede utilizarse con fines de seguridad o control, pero condiciona su legitimidad al respeto de la intimidad, la dignidad y la proporcionalidad. Aplicado a la dimensión comunicativa, este criterio implica que la empresa no puede convertir la captación de audio en un mecanismo general de conocimiento de las conversaciones cotidianas, ni utilizar el contexto laboral para justificar una observación permanente de las opiniones, comentarios o expresiones verbales de quienes prestan servicios.

El impacto sobre la intimidad comunicativa se agrava cuando la grabación se realiza sin información previa suficiente. La Tabla 7 establece que el deber de información constituye un elemento estructural de la autodeterminación informativa, porque permite a la persona conocer que sus datos serán tratados, comprender las características esenciales del sistema y ejercer, cuando corresponda, sus derechos respecto de la información obtenida. En materia de audio, la falta de información no solo impide al trabajador adoptar decisiones sobre su comportamiento o formular cuestionamientos frente al tratamiento, sino que convierte las conversaciones ordinarias en datos recogidos de manera sorpresiva. Esta opacidad intensifica la injerencia, dado que el trabajador puede desconocer que sus expresiones verbales están siendo almacenadas y quedar impedido de conocer el alcance real de la vigilancia.

También se ha identificado un impacto sobre la autonomía personal y la libertad de expresión dentro de la relación laboral. La vigilancia sonora continua puede generar una percepción de exposición constante que altera la conducta de las personas trabajadoras. La Tabla 6 señala que la vigilancia total y permanente puede producir

efectos coercitivos, presión psicológica, pérdida de espontaneidad, estrés y ansiedad. Estos efectos no derivan exclusivamente del uso posterior de una grabación, sino de la conciencia de que la voz, las conversaciones y las reacciones verbales pueden ser conocidas por el empleador en cualquier momento. Como consecuencia, pueden producirse fenómenos de autocensura, restricción de comentarios, inhibición de críticas legítimas o disminución de la libertad para expresar preocupaciones vinculadas con las condiciones de trabajo.

La afectación de la autonomía se vincula directamente con la dignidad de la persona trabajadora. Una organización en la que todo intercambio verbal puede ser captado y almacenado corre el riesgo de configurar un modelo de control que desborda la supervisión funcional del trabajo y penetra en la dimensión personal de quien presta servicios. En este contexto, la persona trabajadora deja de percibirse únicamente como sujeto de derechos dentro de una relación de subordinación jurídicamente delimitada y puede experimentar una reducción de su esfera de autodeterminación frente a la capacidad tecnológica de vigilancia de la empresa. La gravedad de este efecto aumenta cuando la videovigilancia incorpora elementos de continuidad, proximidad, ausencia de delimitación temporal y acceso amplio a las grabaciones.

Asimismo, la conservación y el uso posterior de los audios pueden prolongar la afectación a la intimidad más allá del momento de la captación. La Tabla 8 indica que los registros de imagen y voz deben someterse a límites de conservación, acceso y utilización, precisamente porque la permanencia injustificada de estos datos incrementa los riesgos para la vida privada. Un archivo de audio puede ser reproducido fuera de contexto, compartido indebidamente, empleado para finalidades distintas de aquellas que justificaron su obtención o utilizado como elemento de presión en procedimientos internos. Por tanto, la afectación no se agota cuando la conversación es registrada, sino que se proyecta durante todo el ciclo de tratamiento de la información, desde su almacenamiento hasta su eventual eliminación.

En síntesis, los resultados permiten establecer que la videovigilancia con audio impacta simultáneamente en la intimidad personal, relacional y comunicativa de los trabajadores. Afecta la intimidad personal al posibilitar la obtención de información sobre pensamientos, emociones, circunstancias privadas y rasgos de la personalidad expresados mediante la voz. Incide en la intimidad relacional al introducir un elemento de observación permanente en las interacciones con compañeros, superiores y terceros,

reduciendo la confianza y espontaneidad de la convivencia laboral. Compromete la intimidad comunicativa al permitir el acceso al contenido de conversaciones que no fueron emitidas para ser registradas ni utilizadas por el empleador. A ello se añaden efectos sobre la autonomía, la libertad de expresión, la dignidad y la integridad psíquica, especialmente cuando la captación es continua, indiscriminada, oculta o extendida a espacios de privacidad reforzada.

Por consiguiente, la videovigilancia con audio no puede ser valorada como una modalidad ordinaria de fiscalización laboral de intensidad equivalente a la captación visual. Su capacidad para registrar dimensiones profundas de la vida personal y de las relaciones comunicativas exige un tratamiento jurídico especialmente restrictivo. La afectación de las diversas manifestaciones de la intimidad solo podría justificarse en supuestos excepcionales, frente a riesgos concretos y relevantes, siempre que la medida se encuentre estrictamente delimitada, sea conocida por los trabajadores, opere durante el tiempo indispensable, excluya ámbitos de privacidad reforzada y respete las exigencias de finalidad, necesidad, proporcionalidad, minimización y seguridad del tratamiento de los datos obtenidos.

1.4. Aplicación del Test de Armonización al Conflicto entre Seguridad Empresarial e Intimidad

Las Tablas 1 y 8 resultan especialmente relevantes para efectuar esta evaluación, pues evidencian que el ordenamiento comparado y el marco peruano reconocen la videovigilancia como un mecanismo que puede atender objetivos legítimos de seguridad y control laboral, pero condicionan su utilización al cumplimiento de garantías materiales y procedimentales. Ambas fuentes permiten advertir que el registro de imágenes y sonidos no constituye una facultad discrecional del empleador, sino un tratamiento de datos personales sometido a los principios de finalidad, proporcionalidad, minimización, transparencia, seguridad y limitación temporal. En consecuencia, el test de armonización parte de reconocer la legitimidad abstracta de los intereses empresariales, pero exige verificar que su realización concreta no produzca una afectación excesiva de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En una primera fase, vinculada con la identificación de la finalidad constitucionalmente legítima, se advierte que la seguridad empresarial puede justificar determinadas medidas de control cuando se relaciona con la prevención de riesgos concretos, la protección de personas, bienes o instalaciones, la atención de incidentes

relevantes y la tutela de procesos productivos que demanden mecanismos objetivos de supervisión. La Tabla 1 muestra que la videovigilancia puede utilizarse para proteger bienes, instalaciones y personas, así como para verificar el cumplimiento de obligaciones laborales. La Tabla 8 reconoce, en el mismo sentido, que la Directiva peruana permite sistemas de videovigilancia para fines legítimos vinculados a la seguridad y al control laboral. Sin embargo, el reconocimiento de tales fines no habilita una vigilancia sonora generalizada, pues la invocación abstracta de seguridad, productividad, disciplina o eficiencia resulta insuficiente para justificar la captación de conversaciones.

La finalidad debe ser determinada, verificable y suficientemente relevante para explicar por qué resulta necesario incorporar audio al sistema de videovigilancia. La captación de sonidos únicamente podría vincularse de manera razonable con escenarios en los que el registro de la voz o del entorno sonoro aporte un elemento indispensable para prevenir o esclarecer un riesgo concreto de especial entidad. En cambio, no se aprecia una justificación constitucional suficiente cuando el audio se utiliza para observar permanentemente la conducta de los trabajadores, vigilar sus conversaciones cotidianas, controlar opiniones, reforzar medidas disciplinarias ordinarias o ampliar de manera indeterminada el poder de fiscalización empresarial. En estos supuestos, la finalidad empresarial deja de estar delimitada y se transforma en una habilitación abierta para acceder a información personal ajena a la prestación laboral.

En una segunda fase, correspondiente al examen de idoneidad, se identifica que la videovigilancia con audio puede constituir un medio técnicamente apto para obtener información sobre determinados eventos de seguridad. La captación audiovisual puede contribuir a documentar hechos, esclarecer incidentes o verificar circunstancias que afecten la integridad de personas, bienes e instalaciones. No obstante, la idoneidad no equivale a necesidad ni determina por sí sola la constitucionalidad de la medida. El hecho de que el audio incremente la cantidad de información disponible para la empresa no significa que su obtención resulte indispensable ni que toda información adicional pueda ser legítimamente recabada. La aptitud técnica del sistema debe mantenerse vinculada a la finalidad previamente definida y no puede emplearse como argumento para justificar la acumulación indiscriminada de conversaciones o expresiones verbales de los trabajadores.

La Tabla 5 permite advertir que la videovigilancia puede ser admitida como medio de control y seguridad, pero su implementación debe sujetarse a una finalidad objetiva y

a condiciones de proporcionalidad. La fuente comparada excluye que el poder de dirección se convierta en una facultad de vigilancia total, dado que la observación exhaustiva y permanente afecta la dignidad, la intimidad y la autonomía de la persona trabajadora. Aplicado al subexamen de idoneidad, ello implica que el sistema debe diseñarse de forma funcional al riesgo identificado y no como un instrumento que permita registrar de manera amplia e indiferenciada la totalidad del entorno sonoro. La idoneidad solo se configura cuando existe una conexión real entre el uso específico del audio y la finalidad legítima que se busca alcanzar.

La tercera fase del test de armonización está constituida por el juicio de necesidad. En esta etapa se exige determinar si existen mecanismos alternativos que permitan proteger la seguridad empresarial con una afectación menor del derecho a la intimidad. Las Tablas 1, 7 y 8 coinciden en que la videovigilancia debe observar el principio de minimización, de modo que la captación se limite a los espacios, momentos y datos estrictamente indispensables. Esta exigencia adquiere una intensidad mayor cuando se trata de audio, debido a que la grabación de voces y conversaciones permite acceder a contenidos personales cuya relación con los fines empresariales puede ser inexistente o meramente incidental.

La necesidad de la captación sonora no puede presumirse por la mera instalación de cámaras. Debe demostrarse que la imagen sin audio, los controles de acceso, los sistemas de alarma, la supervisión presencial, los protocolos internos de prevención, la vigilancia limitada a áreas críticas o los mecanismos de atención de incidentes no resultan suficientes para proteger el interés empresarial comprometido. Si la finalidad de seguridad puede alcanzarse mediante un sistema de videovigilancia visual o por otros medios menos lesivos, la utilización de micrófonos pierde justificación constitucional. Bajo esta premisa, la grabación permanente del sonido en espacios de trabajo ordinarios difícilmente supera el juicio de necesidad, porque existen mecanismos de control y seguridad que no requieren registrar las conversaciones cotidianas de las personas trabajadoras.

La Tabla 1 aporta un criterio particularmente significativo al configurar la captación de audio como una medida excepcional, admisible únicamente ante riesgos relevantes y bajo los principios de proporcionalidad e intervención mínima. Tal regulación permite concluir que el test de armonización no admite que el audio sea incorporado como elemento rutinario de toda videovigilancia empresarial. La

excepcionalidad supone que la medida solo puede plantearse luego de verificar que los instrumentos menos invasivos no resultan eficaces frente a un riesgo específico y que la grabación sonora se limita al ámbito indispensable para responder a dicho riesgo.

El juicio de proporcionalidad en sentido estricto constituye la etapa decisiva del test de armonización. En ella se contrasta el grado de satisfacción que la medida aporta a la seguridad empresarial con la intensidad de la afectación que genera sobre la intimidad de las personas trabajadoras. Las Tablas 1, 5, 6 y 8 permiten establecer que la captación de audio ocasiona una restricción de especial intensidad porque permite registrar conversaciones espontáneas, opiniones, emociones, relaciones interpersonales y contenidos que pertenecen a la vida privada o a la autonomía comunicativa de los trabajadores. Esta afectación se agrava si la vigilancia se desarrolla de manera continua, si abarca toda la jornada, si se extiende a espacios comunes o de descanso, si carece de información previa o si los registros pueden ser conservados y utilizados para finalidades distintas de las inicialmente declaradas.

La Tabla 6 evidencia que la vigilancia continua, total y focalizada sobre la persona trabajadora puede generar presión psicológica, pérdida de espontaneidad, estrés, ansiedad y afectación de la integridad psíquica. Este hallazgo es relevante porque demuestra que el impacto de la videovigilancia con audio no se agota en la posible divulgación posterior de una conversación. La sola percepción de que toda expresión verbal puede ser escuchada y registrada puede alterar el comportamiento de los trabajadores, incentivar la autocensura y debilitar las condiciones de libertad y confianza necesarias para el desenvolvimiento de las relaciones laborales. En tal sentido, el costo constitucional de la vigilancia sonora generalizada es elevado, incluso antes de que los audios sean utilizados para fines disciplinarios, probatorios o de control interno.

La proporcionalidad en sentido estricto conduce, por tanto, a una solución restrictiva. Cuando la empresa invoca objetivos ordinarios de supervisión, rendimiento, disciplina o prevención genérica, el beneficio que podría aportar el audio no compensa la afectación intensa que produce sobre la intimidad personal, relacional y comunicativa. En estos casos, la seguridad empresarial puede ser adecuadamente preservada mediante mecanismos menos intrusivos, por lo que la grabación de conversaciones resulta excesiva. Solo ante un riesgo grave, concreto y excepcional, en el que la captación de sonido sea verdaderamente indispensable y se encuentre limitada a un contexto determinado, podría considerarse que la satisfacción del interés de seguridad alcanza una

intensidad suficiente para justificar, de forma excepcional, una restricción parcial de la intimidad.

La información previa se integra también como garantía esencial dentro del test de armonización. La Tabla 7 establece que el deber de informar no constituye un requisito accesorio, sino un componente estructural de la autodeterminación informativa. En consecuencia, la persona trabajadora debe conocer, antes de que se produzca la captación, la existencia de cámaras y micrófonos, la finalidad del tratamiento, las zonas sometidas a vigilancia, las condiciones generales de uso de los registros y los derechos que le corresponden respecto de sus datos personales. La ausencia de información incrementa la intensidad de la injerencia, dado que convierte la vigilancia en una práctica opaca y priva al trabajador de la posibilidad de conocer, cuestionar o controlar el tratamiento de su voz y de sus conversaciones.

Asimismo, la armonización exige incorporar límites espaciales, temporales y funcionales. La Tabla 8 reconoce que los sistemas de videovigilancia deben limitarse a los espacios necesarios para la finalidad declarada, excluir zonas vinculadas a la vida personal y establecer condiciones de acceso, custodia y conservación de los datos. Estas exigencias permiten evitar que la medida derive en una forma de vigilancia indiscriminada. La exclusión de vestuarios, servicios higiénicos, comedores, áreas de descanso y ambientes análogos resulta indispensable porque en estos espacios la expectativa de privacidad se intensifica y la captación de audio podría registrar contenidos desvinculados de cualquier finalidad legítima de seguridad.

Del mismo modo, el uso del audio debe limitarse temporalmente a los momentos en que subsista el riesgo concreto que lo justificó. La grabación ininterrumpida durante toda la jornada laboral, sin una razón específica y verificable, no satisface el criterio de minimización y revela una intervención excesiva. La delimitación temporal debe complementarse con plazos razonables de conservación, acceso restringido a las grabaciones y prohibición de emplear los registros para finalidades incompatibles con la razón que sustentó inicialmente su obtención. La protección de la intimidad no depende solo del instante de captación, sino también de la forma en que los datos son almacenados, utilizados, transferidos o eliminados.

En consecuencia, la aplicación del test de armonización permite concluir que la videovigilancia con audio solo puede ser compatible con la tutela de la seguridad empresarial cuando se configura como una medida excepcional, específica y

estrictamente delimitada. La seguridad mantiene relevancia constitucional y permite el uso de determinados mecanismos de vigilancia, pero no habilita la grabación permanente, generalizada o indiferenciada de las conversaciones de los trabajadores. La intimidad conserva un contenido esencial que impide que la subordinación laboral, la eficiencia organizativa o la conveniencia de disponer de mayor información justifiquen una penetración ilimitada en la esfera verbal y comunicativa de la persona.

Por tanto, el resultado del test es predominantemente restrictivo. La videovigilancia con audio no supera el examen de armonización cuando se emplea como mecanismo ordinario de supervisión laboral, cuando responde a finalidades ambiguas, cuando existen alternativas menos intrusivas, cuando carece de transparencia o cuando registra de forma amplia conversaciones ajenas a la actividad profesional. Únicamente podría superar dicho examen en casos excepcionales de seguridad de especial entidad, siempre que exista una justificación documentada, se acredite la necesidad del audio, se limite rigurosamente el ámbito espacial, temporal y funcional de la medida, se informe previamente a los trabajadores y se adopten garantías eficaces para impedir que la información obtenida afecte de manera desproporcionada su intimidad, dignidad y autonomía comunicativa.

1.5. Criterios Derivados del Principio de Concordancia Práctica en la Videovigilancia con Audio

La concordancia práctica permite reconocer que el empleador posee un interés legítimo en implementar medidas destinadas a proteger instalaciones, bienes, procesos productivos y personas, así como a verificar, dentro de márgenes razonables, el cumplimiento de las obligaciones laborales. Sin embargo, esta facultad debe mantenerse circunscrita a su finalidad organizativa y funcional. La videovigilancia con audio no puede operar como un mecanismo de observación integral de la persona trabajadora ni como una herramienta de acceso permanente a sus conversaciones, opiniones, relaciones interpersonales o expresiones espontáneas. El poder de dirección debe conservar eficacia para asegurar el adecuado funcionamiento de la empresa, pero su ejercicio se encuentra limitado por la dignidad y los derechos fundamentales que subsisten plenamente dentro de la relación laboral.

La Tabla 1 aporta uno de los criterios más relevantes al distinguir jurídicamente entre la captación de imágenes y la grabación de sonidos. La información analizada permite establecer que la videovigilancia visual puede ser admitida en determinados

contextos de seguridad o control laboral, siempre que responda a una finalidad legítima y se encuentre delimitada. En cambio, la captación de audio recibe un régimen más estricto debido a que permite acceder al contenido de conversaciones y expresiones verbales que integran la esfera más reservada de la personalidad. Desde el principio de concordancia práctica, esta diferencia exige que la seguridad empresarial sea satisfecha, como regla general, mediante mecanismos de menor intensidad intrusiva, reservándose la grabación sonora para situaciones excepcionales en las que se acredite un riesgo relevante y no exista una alternativa menos lesiva con eficacia equivalente.

La excepcionalidad del audio constituye, por tanto, un primer criterio derivado de la concordancia práctica. La coexistencia entre seguridad empresarial e intimidad no se alcanza mediante la incorporación rutinaria de micrófonos a todos los sistemas de cámaras, sino mediante una configuración que priorice las formas de vigilancia menos invasivas. La utilización de cámaras sin audio, controles de acceso, alarmas, protocolos de seguridad, supervisión presencial limitada, sistemas de identificación o mecanismos técnicos focalizados permite atender una diversidad de riesgos sin registrar el contenido comunicativo de las personas trabajadoras. Solo cuando tales medios resulten insuficientes frente a un riesgo concreto, grave y verificable podría considerarse la incorporación temporal, localizada y justificada de mecanismos de captación sonora.

La Tabla 8, referida a la Directiva N.° 01-2020-JUS/DGTAIPD, permite identificar que la armonización entre control empresarial e intimidad debe articularse a partir de los principios que rigen el tratamiento de datos personales. La imagen y la voz son datos personales, por lo que la videovigilancia con audio se encuentra sometida a las exigencias de finalidad, proporcionalidad, calidad, seguridad, información y limitación del tratamiento. La concordancia práctica se concreta, en este ámbito, mediante un modelo que admite el uso de sistemas de videovigilancia para fines legítimos, pero impide que los datos obtenidos sean recogidos, almacenados o utilizados más allá de lo necesario para la finalidad previamente definida. En consecuencia, no corresponde que la información sonora sea tratada como un recurso de disponibilidad general para la empresa, sino como un dato excepcional cuyo acceso y utilización requieren límites reforzados.

Un segundo criterio se vincula con la necesaria determinación de una finalidad específica y jurídicamente legítima. La seguridad empresarial no puede ser formulada de modo genérico o indeterminado, pues ello permitiría extender la vigilancia a cualquier

aspecto de la vida laboral bajo una justificación expansiva. Para que la videovigilancia con audio mantenga compatibilidad con el principio de concordancia práctica, debe estar asociada a un riesgo concreto que haga indispensable la captación de sonido. La finalidad debe ser previa a la instalación o activación del sistema, susceptible de verificación y coherente con el tipo de área vigilada, la actividad desarrollada y el nivel de riesgo existente. De esta manera, se evita que la seguridad opere como una cláusula abierta capaz de habilitar el control permanente de las conversaciones ordinarias de los trabajadores.

La limitación espacial constituye un tercer criterio de armonización. Las Tablas 1, 5, 6 y 8 coinciden en reconocer que determinados espacios se encuentran excluidos del poder de vigilancia empresarial, debido a que en ellos se intensifica la expectativa de privacidad. Los vestuarios, servicios higiénicos, comedores, zonas de descanso y demás ambientes destinados al desenvolvimiento personal no pueden ser sometidos a sistemas de captación audiovisual o sonora. La prohibición se justifica porque, en tales espacios, la posibilidad de afectar la intimidad personal, relacional y comunicativa es particularmente intensa, mientras que la utilidad de la vigilancia para fines laborales o de seguridad ordinaria es comparativamente menor. La concordancia práctica exige, en consecuencia, que el interés de seguridad sea satisfecho sin invadir ámbitos que pertenecen al núcleo de reserva personal de quienes trabajan.

Este criterio de delimitación espacial debe complementarse con una restricción funcional. La videovigilancia con audio no puede diseñarse para registrar indiscriminadamente todo el entorno laboral ni para captar conversaciones que no guardan relación con la finalidad específica que justificó su instalación. Cuando la captación sonora se extiende a áreas abiertas, oficinas compartidas o espacios de interacción ordinaria, el riesgo de obtener información desvinculada del objetivo declarado se incrementa de manera significativa. En tales circunstancias, la medida se aleja de la lógica de armonización y se aproxima a un modelo de vigilancia generalizada, incompatible con la preservación efectiva de la intimidad.

Un cuarto criterio consiste en la delimitación temporal de la vigilancia. La concordancia práctica requiere que el poder de control se ejerza dentro de los márgenes temporales estrictamente necesarios para atender el riesgo que se pretende evitar o documentar. La activación permanente e ininterrumpida de micrófonos durante toda la jornada, o incluso fuera de ella, convierte la medida en una forma de vigilancia continua que afecta de manera desproporcionada la libertad, la espontaneidad y la intimidad de los

trabajadores. La Tabla 1 permite advertir que los sistemas de videovigilancia deben sujetarse a límites temporales de conservación, mientras que la Tabla 8 destaca la necesidad de evitar un almacenamiento indefinido de imágenes y voces. En consecuencia, la grabación de audio debe restringirse tanto en el momento de captación como en el plazo de conservación, de modo que solo se obtenga y mantenga la información estrictamente indispensable.

La restricción temporal comprende, además, la necesidad de evitar que la vigilancia se proyecte sobre intervalos en los que la persona trabajadora desarrolla actividades ajenas a la prestación de servicios. La relación laboral no habilita un control indefinido sobre la persona, sino una dirección funcional vinculada con el tiempo y el objeto del trabajo. Por ello, la utilización de audio fuera de la jornada, durante pausas no vinculadas con la actividad productiva o en momentos de descanso incrementa el nivel de afectación de la vida privada y dificulta la coexistencia equilibrada entre seguridad empresarial e intimidad. La tutela de la seguridad debe organizarse de manera que no transforme la permanencia física en el centro de trabajo en una renuncia constante a toda expectativa de reserva comunicativa.

La transparencia constituye un quinto criterio esencial. La Tabla 7, correspondiente a la Opinión Consultiva N.° 045-2021-JUS/DGTAIPD, establece que el deber de información previa es una garantía estructural del derecho a la autodeterminación informativa. La persona trabajadora debe conocer, antes de la captación, la existencia de dispositivos de audio, las finalidades del tratamiento, los espacios sujetos a vigilancia, las condiciones generales de acceso a los registros y los derechos que le corresponden respecto de su información. La concordancia práctica no se satisface si el empleador preserva su capacidad de control a través de mecanismos ocultos o ambiguos que convierten al trabajador en objeto de vigilancia silenciosa. La transparencia permite que la seguridad se ejerza de manera jurídicamente visible y que la intimidad conserve un ámbito efectivo de protección y control frente al tratamiento de los datos personales.

El deber de información no debe reducirse a una referencia genérica a la existencia de cámaras en las instalaciones. Cuando el sistema incorpora audio, la información debe ser suficientemente clara para que la persona trabajadora conozca que sus conversaciones podrían ser captadas. Esta exigencia se justifica por la mayor intensidad de la injerencia y por la necesidad de que el trabajador pueda comprender el alcance real de la medida.

La omisión de informar sobre la funcionalidad de grabación sonora vulnera la autodeterminación informativa y altera el equilibrio entre las partes, dado que posibilita que el empleador obtenga contenidos comunicativos sin que el titular de los datos conozca las condiciones bajo las cuales estos son recogidos y utilizados.

Un sexto criterio se refiere a la gestión restrictiva de los registros obtenidos. Las Tablas 2 y 8 permiten advertir que la concordancia práctica debe proyectarse sobre todo el ciclo de tratamiento de los datos, comprendiendo su recopilación, almacenamiento, acceso, uso, transferencia, conservación y eliminación. La existencia de una finalidad legítima para captar información no habilita su utilización ilimitada ni su conservación indefinida. Los audios deben mantenerse únicamente durante el tiempo necesario para la finalidad que justificó su obtención, contar con medidas de seguridad adecuadas y ser accesibles solo para las personas autorizadas. Asimismo, debe impedirse su divulgación, reproducción, uso secundario o empleo disciplinario desvinculado de la finalidad inicialmente declarada.

La necesidad de restringir el acceso a las grabaciones responde a que la captación de conversaciones no solo compromete la privacidad de un trabajador individual, sino también la de terceros que pudieran intervenir en las comunicaciones. La circulación indebida de audios puede afectar el honor, la reputación, la confianza interpersonal y la libertad de expresión en el ámbito laboral. Por ello, el principio de concordancia práctica exige que la seguridad de la empresa se alcance mediante una administración responsable y confidencial de la información, evitando que los registros se conviertan en instrumentos de control excesivo, presión interna o exposición de contenidos personales.

La Tabla 6 aporta un criterio adicional al rechazar las modalidades de vigilancia total, continua y focalizada de manera exclusiva en la conducta de los trabajadores. Este pronunciamiento permite establecer que la concordancia práctica se vulnera cuando el sistema tecnológico genera una situación de observación permanente que afecta la espontaneidad, la autonomía y la integridad psíquica de las personas. La grabación de audio intensifica este riesgo porque permite registrar no solo actos visibles, sino también conversaciones y manifestaciones verbales que integran la convivencia laboral. En consecuencia, la vigilancia sonora debe configurarse de manera que no produzca un clima de presión o autocensura incompatible con la dignidad humana.

La preservación de la intimidad requiere, por tanto, que los sistemas de videovigilancia con audio no sean utilizados para controlar opiniones, conversaciones

ordinarias, vínculos personales, actividades sindicales, expresiones críticas o asuntos privados de los trabajadores. Tales contenidos no pueden quedar comprendidos dentro del ámbito funcional del poder de dirección por el solo hecho de que se manifiesten dentro del lugar de trabajo. La concordancia práctica exige distinguir entre la información necesaria para atender un riesgo de seguridad concreto y aquella que pertenece a la esfera personal o comunicativa del trabajador. Cuando esta distinción no se realiza, la medida deja de ser un instrumento limitado de seguridad y se transforma en una práctica de control invasivo que desplaza indebidamente el equilibrio en favor del empleador.

En consecuencia, los criterios derivados del principio de concordancia práctica conducen a una configuración restrictiva de la videovigilancia con audio. La seguridad empresarial puede preservarse mediante mecanismos de control proporcionales y orientados a una finalidad determinada, pero la intimidad debe mantener un núcleo efectivo de protección frente a la captación indiscriminada de voces y conversaciones. La coexistencia de ambos bienes constitucionales solo es posible cuando el audio se concibe como recurso extraordinario, se limita a riesgos relevantes y concretos, se aplica en espacios y momentos estrictamente delimitados, se implementa con información previa suficiente, excluye ámbitos de privacidad reforzada y se acompaña de garantías efectivas de minimización, confidencialidad, conservación limitada y acceso restringido.

De este modo, la concordancia práctica no conduce a una prohibición absoluta de la videovigilancia en el ámbito laboral, pero sí impide su normalización como tecnología de captación sonora permanente. Cuando la vigilancia con audio se utiliza de manera habitual, generalizada, oculta o desvinculada de un riesgo específico, se genera una afectación desproporcionada de la intimidad y se desnaturaliza el equilibrio constitucional entre el poder de dirección empresarial y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

1.6. Estándares Jurisprudenciales y Doctrinales para Compatibilizar Seguridad Empresarial e Intimidad Frente a Videovigilancia con Audio

Uno de los estándares más consistentes consiste en la calificación de la imagen y de la voz como datos personales. La Tabla 8, referida a la Directiva N.° 01-2020-JUS/DGTAIPD, reconoce expresamente que la captación, almacenamiento y utilización de imágenes y sonidos constituyen tratamiento de datos personales. Esta premisa reviste importancia decisiva porque desplaza el análisis desde una concepción puramente organizativa de la videovigilancia hacia un régimen de garantías vinculado a la protección

de la información personal. La grabación de audio no puede entenderse como una facultad técnica inherente a las cámaras instaladas en el centro de trabajo, sino como una actividad que debe sujetarse a principios de finalidad, proporcionalidad, calidad, seguridad, minimización, transparencia y control del titular sobre sus datos.

La Tabla 7, correspondiente a la Opinión Consultiva N.° 045-2021-JUS/DGTAIPD, refuerza este estándar al considerar que la captación de imágenes y sonidos en el entorno laboral constituye tratamiento de datos personales protegido por la Constitución y por la Ley de Protección de Datos Personales. El pronunciamiento permite establecer que el trabajador no debe ser reducido a un objeto pasivo de observación, sino que conserva una posición jurídica activa frente a la recopilación y utilización de su información. La protección de datos personales se articula así como una manifestación concreta de la dignidad y de la intimidad, particularmente relevante en relaciones laborales caracterizadas por una asimetría estructural entre el empleador, que controla la infraestructura tecnológica, y el trabajador, cuyos datos son captados y tratados.

Un segundo estándar consiste en la exigencia de una finalidad legítima, concreta y previamente determinada. La Tabla 1 demuestra que la videovigilancia puede ser utilizada para la protección de personas, bienes e instalaciones o para el control del cumplimiento de obligaciones laborales, pero dichas finalidades deben ser específicas y no pueden ser formuladas de modo abstracto. La seguridad empresarial constituye un interés jurídicamente relevante, aunque no opera como una cláusula general que permita la obtención ilimitada de información sobre los trabajadores. La instalación de cámaras con audio solo puede justificarse cuando exista un riesgo o necesidad identificable que guarde relación directa con la captación de sonido, de modo que resulte posible verificar la coherencia entre el objetivo declarado, las características del sistema y la información efectivamente obtenida.

Desde la perspectiva doctrinal, la finalidad legítima cumple una función de contención frente a la expansión del poder empresarial de control. La información revisada muestra que la videovigilancia puede responder a intereses de seguridad, prevención de incidentes y supervisión funcional de actividades laborales, pero no puede transformarse en un instrumento destinado a conocer de manera generalizada las conversaciones, opiniones, vínculos personales o expresiones espontáneas de los trabajadores. Cuando la finalidad es ambigua, excesivamente amplia o susceptible de ser modificada con posterioridad a la captación, se incrementa el riesgo de usos desviados y

se debilita la tutela de la intimidad. Por ello, la compatibilización entre seguridad e intimidad exige que el empleador identifique previamente qué riesgo pretende prevenir, por qué el audio resulta relevante y cuáles son los límites concretos de la información que pretende obtener.

Un tercer estándar se refiere al carácter excepcional de la videovigilancia con audio. La Tabla 1 muestra que el marco comparado establece una diferenciación expresa entre la captación de imágenes y la grabación de sonidos. Mientras la videovigilancia visual puede admitirse bajo determinadas condiciones, la captación de audio se somete a un régimen más restrictivo y solo se considera posible cuando concurren riesgos relevantes para la seguridad, bajo los principios de proporcionalidad e intervención mínima. Esta diferenciación se justifica porque el sonido permite acceder a información cualitativamente distinta de la que puede obtenerse mediante la imagen, pues revela el contenido de las conversaciones, la forma de expresión, los estados emocionales, las opiniones y otros elementos asociados a la personalidad y a la vida privada de los trabajadores.

La Tabla 8 permite advertir una orientación semejante en el ordenamiento peruano, dado que la Directiva sobre videovigilancia reconoce la especial sensibilidad de la voz y limita el uso del audio a circunstancias excepcionales que cuenten con justificación suficiente. En consecuencia, el estándar derivado de la regulación y de la doctrina examinada consiste en que los micrófonos no pueden formar parte automática de los sistemas ordinarios de control laboral. La regla debe ser la utilización de mecanismos menos invasivos, tales como la videovigilancia sin audio u otras herramientas de seguridad, mientras que la captación sonora solo podría considerarse ante escenarios específicos que requieran una protección reforzada y que no puedan ser atendidos eficazmente mediante medios alternativos.

Un cuarto estándar se vincula con el principio de proporcionalidad, entendido como un criterio estructural para valorar la legitimidad de toda medida de vigilancia. La Tabla 8 establece que la videovigilancia debe responder a una finalidad legítima, ser adecuada para alcanzarla, limitarse a lo necesario y no resultar excesiva frente al derecho afectado. La Tabla 1 confirma que la proporcionalidad se concreta mediante la delimitación de la finalidad, la limitación espacial de la vigilancia, la restricción del audio a escenarios de riesgo relevante y la obligación de intervenir en la menor medida posible. De este modo, la grabación de sonido no puede justificarse únicamente por su capacidad

técnica para ofrecer mayor información al empleador, sino por su necesidad real en relación con un riesgo concreto y por la inexistencia de medidas menos invasivas con eficacia comparable.

La necesidad de recurrir a alternativas menos intrusivas constituye una exigencia particularmente relevante. La información analizada permite sostener que, antes de implementar la captación de audio, corresponde verificar si la finalidad de seguridad puede alcanzarse mediante cámaras sin micrófono, controles de acceso, alarmas, supervisión presencial no permanente, protocolos internos de prevención, sistemas de registro focalizado o dispositivos destinados a zonas de riesgo específico. Si la imagen resulta suficiente para documentar un incidente o proteger un área determinada, la incorporación de sonido carece de necesidad y se convierte en una intervención desproporcionada en la intimidad personal, relacional y comunicativa de las personas trabajadoras.

Un quinto estándar deriva de la prohibición de la vigilancia total, continua y focalizada exclusivamente en el trabajador. La Tabla 6, que analiza el Ordinario N.° 798 de la Dirección del Trabajo de Chile, establece que los sistemas de control audiovisual pueden resultar admisibles cuando responden a finalidades objetivas de seguridad o a necesidades técnicas del proceso productivo. Sin embargo, se rechaza que el poder de mando se ejerza mediante mecanismos de observación permanente y exhaustiva que conviertan a la persona trabajadora en objeto constante de seguimiento. Este criterio es particularmente aplicable a la videovigilancia con audio, puesto que la grabación ininterrumpida del entorno sonoro incrementa la capacidad de conocimiento empresarial sobre las conversaciones, relaciones y manifestaciones verbales de quienes prestan servicios.

La doctrina administrativa revisada reconoce que la vigilancia continua puede afectar la intimidad, la dignidad y la integridad psíquica de los trabajadores. La percepción de que toda conversación puede ser captada, almacenada y posteriormente utilizada por la empresa puede generar autocensura, pérdida de espontaneidad, estrés, ansiedad y un clima laboral de presión constante. Por ello, el estándar de compatibilización exige que el sistema de control no se estructure como una herramienta de vigilancia omnipresente, sino como una medida limitada, funcional y vinculada con una necesidad identificable. La legitimidad de la videovigilancia se debilita progresivamente cuando aumenta la duración, la cobertura, la proximidad respecto del

trabajador y la posibilidad de registrar contenido comunicativo no relacionado con el trabajo.

Un sexto estándar está constituido por el deber de información previa, clara y accesible. La Tabla 7 establece que la información constituye un componente esencial del derecho a la autodeterminación informativa y que su omisión impide al trabajador conocer que está siendo objeto de tratamiento de datos, comprender las finalidades de la vigilancia y ejercer sus derechos frente a la información recogida. La videovigilancia con audio debe ser conocida por las personas trabajadoras antes de su implementación, incluyendo la indicación de que existe captación sonora y no únicamente videovigilancia visual. Una comunicación genérica sobre cámaras de seguridad no resulta suficiente cuando el sistema cuenta con micrófonos, debido a que la grabación de voz representa un grado de injerencia mayor y requiere que el titular pueda identificar el alcance real del tratamiento.

La transparencia no se agota en la instalación de señalización visible. También exige que se informe sobre la finalidad del sistema, los espacios comprendidos, la identidad o condición del responsable del tratamiento, las reglas generales de acceso a las grabaciones, los plazos de conservación y los mecanismos para ejercer los derechos asociados a los datos personales. La exigencia de información previa permite compatibilizar el interés empresarial de seguridad con la posición jurídica del trabajador, dado que impide que la vigilancia opere como una práctica oculta y reduce la asimetría informativa propia de la relación laboral. En ausencia de información, incluso una finalidad de seguridad que pudiera ser legítima en abstracto queda afectada por la opacidad del tratamiento y por la imposibilidad de que la persona conozca o cuestione el uso de su voz y de sus conversaciones.

Un séptimo estándar consiste en la delimitación espacial de la vigilancia y en la exclusión de lugares vinculados a una expectativa reforzada de privacidad. Las Tablas 1, 5, 6 y 8 convergen en la prohibición de instalar dispositivos de videovigilancia y grabación en vestuarios, baños, servicios higiénicos, comedores, áreas de descanso y otros espacios destinados al desenvolvimiento personal de los trabajadores. Esta exclusión no solo responde a la naturaleza física de tales ambientes, sino al reconocimiento de que la vida laboral comprende momentos y relaciones que no pueden quedar sometidos a la vigilancia empresarial. El uso de audio en dichos espacios permitiría captar conversaciones privadas, datos familiares, cuestiones de salud,

expresiones emocionales, interacciones personales y otras informaciones desconectadas de cualquier finalidad legítima de control laboral.

La delimitación espacial debe aplicarse también a los lugares ordinarios de trabajo. La existencia de un área productiva o administrativa no convierte todas las conversaciones producidas en ella en información susceptible de captación irrestricta. Por ello, la doctrina analizada exige que el campo de vigilancia se limite a los ámbitos indispensables para la finalidad de seguridad y que se evite la captación de información de terceros o de trabajadores no vinculados con el riesgo que justificó el sistema. La extensión generalizada del audio en oficinas, pasillos, áreas compartidas o espacios de atención puede producir una recopilación excesiva de información personal y comprometer de manera desproporcionada la intimidad relacional y comunicativa.

Un octavo estándar se relaciona con la delimitación temporal, la conservación limitada y la gestión segura de las grabaciones. La Tabla 1 establece, como referente comparado, un plazo general máximo de conservación de un mes para las grabaciones, salvo supuestos excepcionales, mientras que la Tabla 8 señala que los registros de imagen y voz deben mantenerse únicamente durante el periodo necesario para cumplir la finalidad que justificó su captación. La conservación indefinida de audios resulta incompatible con los principios de finalidad y minimización, debido a que incrementa el riesgo de usos secundarios, divulgación indebida, tratamiento descontextualizado y empleo posterior de conversaciones para fines distintos de aquellos que legitimaron inicialmente la vigilancia.

La gestión adecuada de los registros exige, además, restringir el acceso a las grabaciones a las personas estrictamente autorizadas, garantizar la confidencialidad de los datos y evitar su reproducción, transferencia o difusión indebida. La Tabla 8 reconoce que el acceso y el uso de los registros deben estar vinculados a la finalidad declarada, mientras que la Tabla 2 complementa este criterio al enfatizar que el tratamiento de datos por empresas debe respetar principios de finalidad, proporcionalidad, seguridad y confidencialidad. En el caso del audio, estas garantías adquieren especial relevancia por el contenido personal de las conversaciones y por la posibilidad de que participen terceros no sujetos a la relación laboral.

Un noveno estándar se refiere a la utilización de las grabaciones como medios de prueba. La información examinada permite establecer que los registros de videovigilancia no pueden ser empleados de manera irrestricta en procedimientos disciplinarios o judiciales. Su uso debe guardar correspondencia con la finalidad que justificó la

captación, respetar los límites de proporcionalidad y no desconocer los derechos de terceros. Si el sistema fue instalado para atender un riesgo de seguridad determinado, no corresponde utilizar de manera indiscriminada las conversaciones obtenidas para fiscalizar opiniones, controlar relaciones personales o construir imputaciones disciplinarias ajenas al objeto que motivó la vigilancia. La utilización probatoria del audio debe estar sujeta a un control reforzado debido a la intensidad de la información recogida y a su potencial para afectar el honor, la intimidad, la libertad de expresión y la defensa del trabajador.

Finalmente, los resultados muestran que los estándares jurisprudenciales y doctrinales examinados convergen en una regla interpretativa restrictiva respecto de la videovigilancia con audio. La seguridad empresarial constituye una finalidad legítima y la videovigilancia puede ser un medio apto para atender determinados riesgos, pero el audio no puede normalizarse como instrumento ordinario de fiscalización. La captación sonora solo puede ser considerada compatible con el derecho a la intimidad en situaciones excepcionales, asociadas a riesgos relevantes, concretos y verificables, siempre que se acredite la inexistencia de medidas menos intrusivas y se implementen garantías estrictas de información previa, finalidad determinada, delimitación espacial y temporal, minimización de datos, acceso restringido, conservación limitada y uso coherente de las grabaciones.

En el contexto peruano, la Directiva N.° 01-2020-JUS/DGTAIPD y la Opinión Consultiva N.° 045-2021-JUS/DGTAIPD proporcionan un punto de partida relevante para dicha compatibilización, al reconocer la voz como dato personal, someter su tratamiento a principios de protección de datos y exigir transparencia en la videovigilancia laboral. Sin embargo, el análisis también revela que la regulación nacional no desarrolla de forma exhaustiva los supuestos, las condiciones técnicas y los límites específicos de la captación de audio. Esta insuficiencia exige una interpretación sistemática, constitucional y restrictiva de los principios vigentes, complementada con los estándares comparados y doctrinales identificados, a fin de impedir que el desarrollo tecnológico amplíe el poder de control empresarial en detrimento de la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras.

2. Discusión

2.1. Compatibilidad Constitucional de la Videovigilancia con Audio en el Centro de Trabajo

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten sostener que la videovigilancia con audio en el centro de trabajo posee una compatibilidad constitucional condicionada, excepcional y de interpretación restrictiva. La medida no se considera constitucionalmente ilegítima de manera absoluta, en la medida en que el empleador dispone de facultades de dirección, fiscalización, organización y protección de los bienes, instalaciones, procesos productivos y personas vinculadas a la empresa. Sin embargo, tales facultades no constituyen una habilitación general para la captación constante de conversaciones, voces e interacciones verbales de las personas trabajadoras. La legitimidad constitucional de la vigilancia sonora depende de que exista una finalidad concreta y relevante, de que el uso del audio sea indispensable frente a la insuficiencia de mecanismos menos invasivos y de que se respeten exigencias reforzadas de proporcionalidad, transparencia, minimización, delimitación espacial y temporal, conservación restringida y protección de los datos personales. En ausencia de dichas garantías, la videovigilancia con audio tiende a configurar una afectación desproporcionada de la intimidad, la autonomía comunicativa, la dignidad y la autodeterminación informativa de los trabajadores.

Este resultado presenta una importante convergencia con los hallazgos de Poquet (2025), antecedente internacional que examinó específicamente la compatibilidad entre la grabación de sonidos en el ámbito laboral y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. En ambos estudios se reconoce que la grabación de audio tiene un potencial intrusivo cualitativamente superior al de la videovigilancia limitada a imágenes. La coincidencia se encuentra en que el sonido permite registrar conversaciones espontáneas, opiniones, emociones, relaciones interpersonales y datos potencialmente sensibles que pueden ser completamente ajenos a la ejecución de la prestación laboral. Así, la presente investigación coincide con Poquet (2025) al considerar que la voz no representa únicamente un elemento identificatorio, sino un medio de expresión de la personalidad que permite acceder a contenidos íntimos, comunicativos y relacionales de especial relevancia constitucional.

También se coincide con Poquet (2025) en que la videovigilancia con audio no puede ser normalizada como una modalidad ordinaria de control empresarial. La

compatibilidad constitucional solo puede afirmarse frente a supuestos excepcionales vinculados con riesgos relevantes de seguridad y siempre que el empleador demuestre la necesidad específica de la captación de sonido. En ambos casos, la finalidad de seguridad no se considera una justificación autosuficiente. Se requiere que el riesgo sea concreto, verificable y de entidad suficiente para explicar por qué la videovigilancia visual, los mecanismos de control de acceso, las alarmas, los protocolos preventivos u otros medios menos restrictivos no resultan idóneos para alcanzar el objetivo empresarial. Esta coincidencia refuerza la idea de que la seguridad empresarial conserva relevancia jurídica, pero no puede prevalecer de manera automática sobre la intimidad de las personas trabajadoras.

No obstante, la presente investigación amplía el alcance de los resultados desarrollados por Poquet (2025) al trasladar el análisis al contexto constitucional peruano y articularlo expresamente mediante el test de armonización y el principio de concordancia práctica. Mientras el antecedente internacional concentra su análisis en el marco jurídico español, particularmente en la Constitución española, el Estatuto de los Trabajadores, la normativa sobre protección de datos y las resoluciones de la Agencia Española de Protección de Datos, la presente investigación reconstruye el problema desde los artículos constitucionales peruanos vinculados con la dignidad, la intimidad personal y familiar, la voz, la imagen, la autodeterminación informativa, el secreto de las comunicaciones, la protección de los derechos laborales y la libertad de empresa. Esta diferencia permite identificar que la discusión nacional no debe limitarse a la aplicación de reglas administrativas sobre tratamiento de datos, sino que requiere una lectura constitucional integral sobre los límites del poder de dirección en una relación laboral caracterizada por una asimetría estructural entre empleador y trabajador.

La presente investigación también coincide parcialmente con Montesdeoca (2022), quien identificó una tendencia jurisprudencial española a flexibilizar el deber de información previa en determinados supuestos de videovigilancia laboral, particularmente cuando las imágenes son utilizadas con fines disciplinarios. La similitud radica en que ambos estudios advierten que la expansión de las facultades empresariales de control puede generar un debilitamiento progresivo de las garantías vinculadas a la privacidad y a la protección de datos personales. En ambos casos, se reconoce que una interpretación excesivamente favorable a la potestad empresarial de fiscalización puede convertir la videovigilancia en un mecanismo de observación intensiva, capaz de afectar

la vida privada de la persona trabajadora más allá de lo estrictamente necesario para el cumplimiento de la actividad productiva.

Sin embargo, la investigación se diferencia de Montesdeoca (2022) porque no examina exclusivamente las consecuencias de la flexibilización de la información previa en la videovigilancia visual. El objeto específico de estudio es la videovigilancia con audio, cuyo nivel de afectación constitucional supera el de la mera captación de imágenes. Por ello, el deber de información no puede ser tratado como una exigencia secundaria ni susceptible de flexibilización ordinaria cuando se incorporan micrófonos al sistema de vigilancia. Si la grabación visual puede limitarse a registrar hechos objetivamente observables, la captación de sonido permite acceder al contenido de las comunicaciones, a expresiones personales y a interacciones que no se proyectan necesariamente al ámbito externo. En consecuencia, la investigación sostiene que, frente al audio, el estándar de transparencia debe reforzarse y que la omisión de información previa constituye un elemento especialmente relevante para determinar la incompatibilidad constitucional de la medida.

Esta posición resulta coherente con los hallazgos de Aldana (2022), antecedente nacional que sistematizó pronunciamientos de la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales sobre videovigilancia laboral. Aldana concluyó que la videovigilancia constituye una forma de tratamiento de datos personales y que su licitud se encuentra sujeta a los principios de finalidad, proporcionalidad, calidad de datos e información previa. La presente investigación coincide con dicho antecedente en reconocer que la videovigilancia no se agota en una potestad de control laboral, sino que genera un tratamiento de información identificable o identificatoria respecto de las personas trabajadoras. Esta premisa se vuelve más intensa frente a la captación de audio, porque la voz constituye un dato personal y porque las conversaciones pueden revelar elementos de la vida privada que exceden la finalidad laboral de la vigilancia.

La diferencia principal con Aldana (2022) consiste en que el antecedente se concentró en pronunciamientos administrativos relacionados principalmente con la videovigilancia laboral en términos generales, mientras que la presente investigación profundiza en la especificidad jurídica y constitucional del audio. A partir de las Tablas 7 y 8, se identifica que la Directiva N.° 01-2020-JUS/DGTAIPD y la Opinión Consultiva N.° 045-2021-JUS/DGTAIPD ofrecen criterios relevantes sobre finalidad, proporcionalidad, deber de información, protección de datos y control empresarial. Sin

embargo, tales instrumentos no desarrollan de modo exhaustivo todos los supuestos de admisibilidad, alcance técnico, duración, ubicación y utilización probatoria de la captación de sonidos en las relaciones laborales. Por ello, la investigación complementa los criterios administrativos existentes mediante la aplicación del test de armonización y del principio de concordancia práctica, con la finalidad de evitar que la ausencia de reglas expresas sea interpretada como un margen de discrecionalidad empresarial ilimitada.

La investigación presenta, asimismo, una relación de continuidad con Ramos (2023), quien concluyó que la regulación peruana sobre videovigilancia laboral es insuficiente y fragmentaria, especialmente ante los riesgos de vigilancia oculta, ausencia de información adecuada y uso de tecnologías de control que pueden afectar la intimidad y los datos personales. Se coincide con dicho antecedente en la constatación de que el ordenamiento peruano permite la videovigilancia como instrumento de seguridad y supervisión, pero no contiene un desarrollo legislativo laboral específico y detallado para encauzar todos sus efectos. Esta fragmentación regulatoria genera dificultades para establecer con precisión las condiciones en que los mecanismos tecnológicos de control pueden ser utilizados sin vulnerar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

No obstante, la presente investigación delimita el problema con mayor especificidad al identificar que el vacío regulatorio peruano resulta más significativo cuando se trata de videovigilancia con audio. Mientras Ramos (2023) examina la videovigilancia en la relación laboral de manera general, la presente investigación demuestra que no resulta jurídicamente adecuado trasladar de forma automática al audio los criterios inicialmente construidos para la captación de imágenes. La grabación sonora incrementa la intensidad de la injerencia porque permite acceder a la dimensión comunicativa de la persona trabajadora y no solo a su comportamiento observable. Esta diferencia exige que el marco peruano incorpore una distinción expresa entre videovigilancia visual y videovigilancia sonora, estableciendo para esta última un estándar de justificación más elevado, basado en la excepcionalidad, la necesidad reforzada, la delimitación específica de los ámbitos de captación y la prohibición de convertir el audio en un mecanismo ordinario de supervisión.

Los resultados también dialogan con Gamarra (2025), quien identificó que las tecnologías de la información y comunicación han ampliado considerablemente las facultades empresariales de supervisión y han generado escenarios en los que el control

puede extenderse desde el centro de trabajo hacia entornos virtuales, híbridos o remotos. La coincidencia se encuentra en reconocer que el desarrollo tecnológico ha intensificado las posibilidades materiales de vigilancia, pero que dicho aumento de capacidad técnica no equivale a una ampliación automática de la legitimidad jurídica del poder empresarial. La posibilidad de captar, almacenar, cruzar y utilizar información mediante dispositivos digitales exige reforzar las garantías de los derechos fundamentales, especialmente en relaciones laborales donde la subordinación puede limitar la capacidad real del trabajador para cuestionar las decisiones de vigilancia.

La investigación se diferencia de Gamarra (2025) por concentrarse en una tecnología específica y en una dimensión concreta de la vigilancia digital: la captación de audio. Esta delimitación permite advertir que los riesgos de las tecnologías de control no son homogéneos. La videovigilancia visual, el monitoreo de actividad digital, la geolocalización, los sistemas biométricos o la grabación de conversaciones poseen niveles y formas distintas de intervención sobre la vida privada. En ese sentido, la investigación aporta una precisión relevante al señalar que la videovigilancia con audio requiere un escrutinio superior al aplicable a otras modalidades de control que no acceden directamente al contenido verbal de las interacciones humanas. La expansión tecnológica identificada por Gamarra (2025) encuentra, por tanto, un límite especialmente riguroso cuando el control empresarial incorpora la grabación sistemática de la voz y de las conversaciones de los trabajadores.

Por otro lado, los hallazgos guardan relación con Hernández-Duarte et al. (2024), quienes identificaron que las tecnologías de vigilancia digital, aunque pueden optimizar la gestión de la presencia, el rendimiento y la productividad, incrementan la percepción de observación constante y pueden producir afectaciones a la autonomía y a la salud mental de los trabajadores. La similitud principal radica en que la videovigilancia con audio no genera únicamente una afectación objetiva derivada de la obtención de datos, sino también una afectación subjetiva relacionada con la percepción de estar continuamente expuesto a la observación empresarial. La captación de conversaciones puede alterar la espontaneidad, incentivar la autocensura, debilitar la confianza entre trabajadores e incrementar la presión psicológica dentro de la organización.

La diferencia consiste en que Hernández-Duarte et al. (2024) aborda el fenómeno de la vigilancia digital desde una revisión integradora centrada en las condiciones de trabajo, la organización laboral y los efectos sobre la autonomía y salud mental, mientras

que la presente investigación realiza una reconstrucción jurídico-dogmática y constitucional de los límites aplicables a la grabación de audio. De este modo, los resultados del antecedente permiten comprender los efectos organizacionales y subjetivos de la vigilancia, mientras que la presente investigación aporta un criterio de evaluación normativa para determinar cuándo tales efectos revelan una afectación jurídicamente inadmisible de la intimidad y de la dignidad de las personas trabajadoras.

Asimismo, existe concordancia con Sánchez (2024), quien concluyó que los ordenamientos jurídicos suelen reconocer formalmente los derechos fundamentales de los trabajadores, aunque en la práctica tienden a admitir amplias facultades de vigilancia empresarial cuando se invocan fines de seguridad o productividad. La investigación coincide al advertir que la seguridad empresarial puede convertirse en una justificación expansiva si no se encuentra sometida a controles materiales estrictos. El uso de conceptos amplios como seguridad, prevención, eficiencia, disciplina o productividad puede facilitar que medidas de alta intensidad, como la videovigilancia con audio, sean implementadas sin una justificación suficiente de su necesidad concreta.

La diferencia respecto de Sánchez (2024) se encuentra en que la presente investigación formula una respuesta metodológica más delimitada para enfrentar dicha tensión. En lugar de limitarse a proponer el fortalecimiento general de los deberes de información, proporcionalidad y minimización de datos, se emplea el test de armonización y el principio de concordancia práctica como instrumentos de análisis. Este enfoque permite ordenar la evaluación de la medida mediante la identificación del fin legítimo, el examen de idoneidad, la verificación de necesidad frente a alternativas menos intrusivas y la valoración de la proporcionalidad en sentido estricto. De este modo, se concluye que el audio solo puede ser admitido cuando su uso preserve simultáneamente un margen efectivo de seguridad empresarial y el contenido esencial del derecho a la intimidad, sin trasladar al trabajador un sacrificio excesivo derivado de la vigilancia.

El antecedente de Castro (2024), aunque referido a la vigilancia de la salud en el trabajo, ofrece una aproximación complementaria para la discusión. Su principal aporte consiste en mostrar que la vigilancia vinculada con intereses empresariales o preventivos debe ser regulada de forma compatible con la intimidad y con la confidencialidad de los datos de los trabajadores. Esta conclusión resulta semejante a la obtenida en la presente investigación, pues evidencia que la finalidad preventiva o de seguridad no elimina la obligación de proteger información personal sensible. Tanto en la vigilancia de la salud

como en la videovigilancia con audio, el problema constitucional se configura cuando una medida funcionalmente justificada se transforma en un instrumento que permite recopilar, conservar o utilizar información personal más allá de lo necesario para alcanzar el objetivo legítimo perseguido.

La diferencia reside en la naturaleza de la información tratada y en la forma de intervención. En la vigilancia de la salud, el riesgo se vincula principalmente con el tratamiento de datos médicos y con el deber de confidencialidad respecto de la condición sanitaria del trabajador. En la videovigilancia con audio, la afectación se despliega a través de la captación potencialmente permanente y no selectiva de conversaciones, expresiones, opiniones y relaciones personales. Por ello, aunque ambas materias demandan garantías reforzadas, el audio plantea una problemática adicional vinculada con la intimidad comunicativa, la libertad de expresión, el secreto de las comunicaciones y la generación de un entorno de vigilancia constante.

En conjunto, la comparación con los antecedentes internacionales y nacionales permite afirmar que existe una coincidencia sustancial en torno a cuatro aspectos: la videovigilancia laboral puede responder a finalidades legítimas de seguridad y control; las tecnologías de vigilancia implican riesgos relevantes para la intimidad, dignidad y protección de datos personales; la información previa, la transparencia, la proporcionalidad y la minimización constituyen garantías indispensables; y la regulación vigente en diversos ordenamientos presenta vacíos o zonas de indeterminación frente a tecnologías de vigilancia más intensivas. La presente investigación se inserta en esta línea, pero contribuye a precisar que la videovigilancia con audio exige una tutela reforzada debido a su capacidad para captar el contenido comunicativo y personal de los trabajadores.

El principal alcance de la investigación consiste en proponer que la compatibilidad constitucional de la videovigilancia con audio debe resolverse desde una presunción de excepcionalidad y no desde una presunción de disponibilidad empresarial. En otros términos, no corresponde exigir al trabajador demostrar, en abstracto, que todo sistema de audio vulnera su intimidad, sino exigir al empleador que acredite la finalidad concreta de seguridad, la necesidad de la grabación sonora, la insuficiencia de medidas menos restrictivas y la existencia de salvaguardas adecuadas para impedir una afectación excesiva de los derechos fundamentales. Esta inversión metodológica se justifica por la intensidad de la injerencia, por la desigualdad estructural de la relación laboral y por la

especial sensibilidad de la voz y de las conversaciones como fuentes de información personal.

Como limitación, se advierte que el estudio se desarrolla desde una metodología jurídico-dogmática y jurisprudencial, basada en el análisis de normas, pronunciamientos administrativos, criterios comparados y doctrina especializada. Por ello, sus resultados no describen la frecuencia empírica con la que las empresas peruanas utilizan sistemas de videovigilancia con audio, ni permiten cuantificar las percepciones, experiencias o afectaciones concretas de los trabajadores en sectores productivos determinados. Tampoco se cuenta con una jurisprudencia peruana extensa y específica sobre captación de audio en el centro de trabajo, lo que obliga a complementar el análisis nacional con estándares comparados y con principios constitucionales de alcance general.

Pese a tales limitaciones, la investigación aporta una delimitación jurídicamente consistente para la compatibilización entre seguridad empresarial e intimidad. Se establece que la vigilancia sonora solo podría superar el escrutinio constitucional en supuestos extraordinarios, relacionados con riesgos graves y específicos, cuando la medida sea estrictamente indispensable y se encuentre diseñada con límites espaciales, temporales y funcionales claros. Fuera de tales escenarios, la captura rutinaria, permanente, encubierta o indiscriminada de conversaciones debe ser considerada incompatible con el derecho a la intimidad y con la dignidad de las personas trabajadoras, ya que desborda la finalidad legítima del poder de dirección y transforma el espacio laboral en un ámbito de vigilancia comunicativa permanente.

2.2. Alcances Jurídicos de la Videovigilancia con Audio en el Ámbito Laboral

Los resultados correspondientes al primer objetivo específico permiten establecer que los sistemas de videovigilancia con audio deben ser jurídicamente comprendidos como medidas de control empresarial de especial intensidad, sujetas a un régimen reforzado de protección de derechos fundamentales y de datos personales. La captación de voz, conversaciones e interacciones verbales no constituye una mera prolongación técnica de la videovigilancia basada en imágenes, sino una modalidad autónoma de tratamiento de datos personales que amplía significativamente la capacidad de conocimiento y control del empleador sobre la esfera personal de los trabajadores. En consecuencia, sus alcances jurídicos se encuentran delimitados por los principios de finalidad, proporcionalidad, minimización, transparencia, información previa, seguridad, confidencialidad y limitación temporal del tratamiento, así como por la tutela

constitucional de la intimidad, la dignidad, la autodeterminación informativa y el secreto de las comunicaciones.

Este resultado guarda una relación directa con el antecedente de Poquet (2025), pues ambos estudios coinciden en diferenciar jurídicamente la captación de audio de la videovigilancia limitada a imágenes. En el estudio de Poquet se concluye que la grabación de sonidos en el entorno laboral representa una injerencia cualitativamente más intensa en la esfera privada de los trabajadores, debido a que permite registrar conversaciones espontáneas, opiniones y datos sensibles no necesariamente vinculados con el cumplimiento de la prestación laboral. La presente investigación arriba a una conclusión convergente al identificar que la voz y las conversaciones constituyen información personal de especial sensibilidad, cuya captación amplía el radio de intervención empresarial sobre ámbitos personales, relacionales y comunicativos que exceden la supervisión funcional de la actividad laboral.

La coincidencia con Poquet (2025) se expresa también en la exigencia de que la videovigilancia con audio sea concebida como una medida de carácter excepcional. En ambos estudios, la grabación sonora no puede ser asumida como una práctica ordinaria de seguridad, productividad, disciplina o fiscalización del rendimiento. Su utilización solo podría justificarse ante riesgos relevantes y concretos, vinculados con la protección de personas, bienes o instalaciones, siempre que exista una necesidad acreditada y que no se disponga de medios menos invasivos con capacidad suficiente para alcanzar la finalidad propuesta. La excepcionalidad del audio se presenta, por tanto, como una consecuencia de la mayor intensidad de la injerencia que produce respecto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

No obstante, la presente investigación se diferencia de Poquet (2025) por situar el análisis en el contexto jurídico peruano y por reconstruir los alcances de la videovigilancia con audio a partir de la normativa nacional de protección de datos personales, de la Directiva N.° 01-2020-JUS/DGTAIPD y de la Opinión Consultiva N.° 045-2021-JUS/DGTAIPD. Mientras el antecedente internacional se fundamenta en la regulación española, en los estándares europeos y en los pronunciamientos de autoridades españolas de protección de datos, el presente estudio identifica que el ordenamiento peruano contiene una regulación general aplicable a la imagen y a la voz como datos personales, pero no desarrolla de manera exhaustiva un régimen laboral diferenciado de la captación de audio. Esta diferencia permite sostener que, en el ámbito peruano, la delimitación de

los alcances jurídicos de la vigilancia sonora requiere una labor interpretativa reforzada, basada en los principios constitucionales y en las reglas generales sobre protección de datos personales.

La investigación coincide asimismo con Ramos (2023), quien concluyó que la videovigilancia laboral puede cumplir finalidades de seguridad y control, pero posee un alto potencial de afectación de la intimidad y de la protección de datos personales, especialmente cuando se implementa de manera oculta o sin información adecuada. Los resultados de ambas investigaciones reconocen que el poder de dirección empresarial comprende facultades de fiscalización, pero que estas no pueden ser ejercidas de modo ilimitado. La videovigilancia debe estar vinculada a una finalidad legítima, ajustarse a criterios de proporcionalidad y operar con mecanismos que permitan prevenir tratamientos excesivos, arbitrarios o desvinculados de la actividad laboral.

La diferencia con Ramos (2023) se encuentra en el nivel de especificidad del objeto de estudio. El antecedente analiza el uso de videovigilancia en la relación laboral de manera general, con atención a sus riesgos para los derechos fundamentales. La presente investigación, en cambio, se concentra en la incorporación del audio y demuestra que este componente no puede ser evaluado bajo los mismos parámetros aplicables a las cámaras que registran únicamente imágenes. La captación sonora incorpora una posibilidad de acceso al contenido de las conversaciones, a las expresiones verbales, a las opiniones y a las interacciones personales de los trabajadores, por lo que requiere una justificación superior a la exigible para el registro visual. En consecuencia, el estudio profundiza el diagnóstico de insuficiencia normativa formulado por Ramos y precisa que dicho déficit se vuelve más relevante cuando la vigilancia incorpora micrófonos.

Los resultados también presentan similitudes con Aldana (2022), quien identificó que la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales reconoce la videovigilancia como una modalidad de tratamiento de datos personales y exige el cumplimiento de principios como finalidad, proporcionalidad, calidad de datos e información previa. Esta línea se confirma en la presente investigación mediante el análisis de la Directiva N.° 01-2020-JUS/DGTAIPD y de la Opinión Consultiva N.° 045-2021-JUS/DGTAIPD. Ambos instrumentos permiten afirmar que la obtención de imágenes y sonidos en el ámbito laboral se encuentra sometida al régimen de protección de datos personales, lo que obliga a reconocer que la actividad empresarial de vigilancia no se agota en el ejercicio del poder

de dirección, sino que activa deberes específicos respecto de la información obtenida de los trabajadores.

La investigación profundiza el alcance del antecedente de Aldana (2022) al destacar que la voz constituye un dato personal que puede revelar información especialmente sensible sobre la persona. No solo permite identificar al trabajador, sino que también puede contener manifestaciones relativas a su esfera emocional, familiar, ideológica, sindical, sanitaria o relacional. Por ello, la aplicación de los principios de protección de datos no puede limitarse a exigencias formales sobre el uso de cámaras, sino que debe incorporar una evaluación diferenciada de la intensidad de la captación sonora. La finalidad del tratamiento, la pertinencia de la medida, la delimitación del espacio vigilado, el tiempo de grabación, las condiciones de acceso y los usos posteriores de los audios deben ser examinados con mayor rigor que en los sistemas restringidos a la captación visual.

A la vez, se advierte una limitación compartida entre los resultados de Aldana (2022) y los de la presente investigación. Si bien los pronunciamientos administrativos peruanos proporcionan criterios importantes sobre transparencia, deber de información, proporcionalidad y protección de datos, no resuelven de modo detallado las condiciones específicas de admisibilidad de la videovigilancia con audio en el centro de trabajo. El marco administrativo reconoce la voz como dato personal y regula, en términos generales, la captación de audio, pero deja márgenes de interpretación respecto de qué riesgos pueden considerarse suficientemente graves, qué circunstancias justifican la activación de micrófonos, cuáles son los límites técnicos de los dispositivos, cómo debe garantizarse la no captación de conversaciones ajenas a la finalidad declarada y en qué supuestos la información sonora podría utilizarse válidamente como medio probatorio.

En este sentido, la presente investigación aporta una precisión metodológica al proponer que tales vacíos sean interpretados desde el test de armonización y el principio de concordancia práctica. Esta aproximación permite evitar dos resultados extremos. Por una parte, impide considerar que la falta de una prohibición absoluta del audio habilita a las empresas a implementarlo libremente. Por otra, evita sostener que cualquier grabación de sonidos sea necesariamente ilegítima, aun frente a riesgos excepcionalmente graves que puedan requerir una intervención limitada. El criterio propuesto sostiene que el uso de audio solo puede ser admitido cuando se acredite la existencia de una finalidad legítima y concreta, la necesidad de la medida ante la insuficiencia de alternativas menos

invasivas, la limitación de la captación a espacios y periodos indispensables, el deber de información previa y la adopción de medidas efectivas de seguridad, confidencialidad y conservación restringida de los registros.

Los resultados dialogan también con Montesdeoca (2022), quien identificó una flexibilización del deber de información previa en determinados supuestos de videovigilancia laboral en el ámbito español. La investigación coincide con dicho antecedente al advertir que la reducción de las exigencias de transparencia puede debilitar la protección de los derechos de los trabajadores y permitir que la vigilancia se convierta en una práctica de control opaca. No obstante, la presente investigación sostiene que la flexibilización de la información previa resulta particularmente problemática cuando se trata de captación de audio. La grabación sonora no se limita a documentar conductas observables, sino que permite incorporar al ámbito de control empresarial el contenido de las conversaciones y las expresiones verbales de los trabajadores.

Por ello, frente a la videovigilancia con audio, la información previa adquiere un alcance jurídico reforzado. El trabajador debe conocer no solo la existencia de cámaras en el centro laboral, sino también la activación de micrófonos, los espacios en los que opera la captación sonora, la finalidad específica de la medida, el responsable del tratamiento, las condiciones generales de acceso a las grabaciones, el plazo de conservación y los derechos que puede ejercer respecto de sus datos. La ausencia de información sobre el audio no constituye una irregularidad meramente formal, sino una afectación sustantiva de la autodeterminación informativa, debido a que priva al trabajador de la posibilidad de conocer y controlar el tratamiento de su voz y de sus conversaciones.

La comparación con Hernández-Duarte et al. (2024) permite identificar una coincidencia relevante en torno a los efectos que producen las tecnologías de vigilancia sobre la autonomía y las condiciones de trabajo. El antecedente advierte que los sistemas digitales de monitoreo pueden incrementar la sensación de vigilancia constante y afectar la salud mental de los trabajadores. Aunque dicho estudio no se concentra exclusivamente en la captación de audio, sus hallazgos resultan aplicables a la vigilancia sonora, puesto que la posibilidad de que las conversaciones sean registradas de manera permanente puede generar autocensura, pérdida de espontaneidad, inhibición de comentarios y presión psicológica. La investigación actual coincide en que los alcances jurídicos de la videovigilancia no pueden definirse únicamente a partir de la información objetivamente

registrada, sino también considerando los efectos que produce la percepción de vigilancia sobre la libertad y autonomía del trabajador.

La diferencia metodológica es significativa. Hernández-Duarte et al. (2024) desarrolla una revisión integradora centrada en tecnologías de monitoreo, organización del trabajo y riesgos para la salud y la autonomía, mientras que la presente investigación emplea un enfoque jurídico-dogmático y jurisprudencial para determinar los límites constitucionales y normativos de la grabación de sonidos. Así, el antecedente permite explicar las consecuencias prácticas y subjetivas de la vigilancia digital, mientras que la presente investigación identifica los criterios jurídicos que deben operar para impedir que tales consecuencias se traduzcan en una afectación desproporcionada de la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras.

Los resultados presentan también similitudes con Sánchez (2024), quien sostiene que la vigilancia empresarial en la era digital tiende a generar zonas grises cuando se reconocen amplias facultades de control bajo invocaciones de seguridad o productividad. La investigación coincide en que las expresiones generales relacionadas con seguridad empresarial, cumplimiento de metas, eficiencia o control del desempeño no pueden funcionar como fórmulas abiertas de habilitación para toda forma de vigilancia tecnológica. Cuando tales conceptos no son delimitados, pueden permitir que la videovigilancia con audio se extienda a contextos en los que la información obtenida no resulta necesaria para la finalidad empresarial y afecta la intimidad, la libertad de expresión, la vida relacional y la protección de datos personales.

La presente investigación amplía el alcance del planteamiento de Sánchez (2024) al proponer criterios específicos para la vigilancia sonora. No resulta suficiente exigir, en términos generales, proporcionalidad, información y minimización de datos. La grabación de audio exige que dichos principios sean concretados mediante restricciones materiales y procedimentales más rigurosas. Debe verificarse que el sistema se limite a un riesgo determinado, que no opere de forma constante, que no alcance zonas de intimidad reforzada, que no registre conversaciones ajenas a la finalidad identificada, que su acceso esté reservado a personal autorizado y que los audios sean suprimidos una vez cumplido el objetivo que justificó su recolección. De este modo, la investigación transforma principios generales de protección en condiciones operativas aplicables a la captación sonora en el ámbito laboral.

El antecedente de Castro (2024), aunque versa sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores, resulta pertinente para la discusión porque evidencia que la tutela de intereses preventivos o de seguridad no elimina la obligación de proteger la intimidad y la confidencialidad de información personal sensible. La similitud se encuentra en que, tanto en la vigilancia de la salud como en la videovigilancia con audio, la actividad empresarial o institucional puede responder a una finalidad legítima, pero debe desarrollarse bajo límites que impidan una obtención excesiva, innecesaria o descontextualizada de datos del trabajador. En ambos casos, la información personal no puede ser tratada como un recurso disponible de manera irrestricta por quien ejerce poder de organización o control dentro de la relación laboral.

La diferencia reside en la naturaleza de los datos y en la modalidad de intervención. La vigilancia de la salud se vincula principalmente con información médica y con la reserva de datos clínicos, mientras que la videovigilancia con audio puede captar de manera continua e indiscriminada expresiones verbales, conversaciones, interacciones personales y contenidos comunicativos. Esta característica agrava el riesgo de una recopilación no selectiva de información privada y permite concluir que el audio requiere límites particularmente precisos respecto de su activación, duración, espacios de captación, conservación y uso posterior. Por ello, el aporte de Castro (2024) consiste en reforzar la necesidad de una regulación protectora, mientras que la presente investigación especifica las particularidades constitucionales y operativas que corresponden a la vigilancia sonora.

Finalmente, los resultados se vinculan con Gamarra (2025), quien sostiene que las nuevas tecnologías de la información y comunicación han ampliado significativamente las posibilidades de control empresarial y que la respuesta normativa peruana resulta aún lenta y parcial. La investigación coincide al constatar que el desarrollo técnico de dispositivos capaces de captar imagen, voz y otras formas de comportamiento no ha sido acompañado por una regulación laboral especializada que diferencie suficientemente la intensidad de cada tecnología. La posibilidad técnica de registrar el entorno sonoro no equivale a una facultad jurídica para hacerlo, pues el incremento de la capacidad de vigilancia debe ir acompañado de garantías proporcionalmente mayores para la protección de la persona trabajadora.

La presente investigación aporta, frente a este diagnóstico, la necesidad de reconocer expresamente la videovigilancia con audio como una modalidad diferenciada

de vigilancia digital. Esta diferenciación permite superar la tendencia a subsumir la grabación de sonidos dentro de las reglas generales aplicables a cámaras de video, pese a que la voz y las conversaciones comprometen de forma más intensa la intimidad personal, relacional y comunicativa. El principal alcance del estudio reside, por tanto, en sostener que la regulación y la interpretación jurídica deben construir una presunción de excepcionalidad respecto del audio, de modo que la empresa asuma la carga de justificar su utilización en función de riesgos concretos, relevantes y no atendibles por medios menos intrusivos.

Como limitación, debe reconocerse que el ordenamiento peruano todavía presenta un desarrollo insuficiente de disposiciones específicas aplicables a la videovigilancia con audio en las relaciones laborales. La Directiva N.° 01-2020-JUS/DGTAIPD, la Ley de Protección de Datos Personales y los pronunciamientos administrativos existentes ofrecen principios relevantes, pero no establecen de manera detallada un catálogo de supuestos de admisibilidad, mecanismos de evaluación previa, condiciones técnicas de captación, restricciones diferenciadas según el espacio de trabajo o reglas exhaustivas sobre uso disciplinario de audios. A ello se añade una limitada jurisprudencia nacional sobre grabación de sonidos en el centro de trabajo, circunstancia que exige recurrir a la doctrina, al derecho comparado y a los principios constitucionales para delimitar los alcances jurídicos de la medida.

En consecuencia, la discusión permite concluir que los antecedentes internacionales y nacionales coinciden en reconocer la necesidad de limitar la vigilancia empresarial mediante principios de finalidad, proporcionalidad, transparencia y protección de datos personales. Sin embargo, la presente investigación precisa que dichos principios adquieren un contenido reforzado ante la videovigilancia con audio, porque esta no solo registra actividades laborales sino que puede captar la dimensión verbal y comunicativa de la persona trabajadora. Por ello, la compatibilidad jurídica de la vigilancia sonora exige una interpretación restrictiva: el audio debe ser excepcional, finalizado, necesario, espacial y temporalmente delimitado, informado de manera previa, sujeto a acceso restringido y conservado exclusivamente durante el periodo indispensable. Fuera de estos parámetros, la captación de audio excede los alcances legítimos del poder de dirección y se transforma en una medida incompatible con la intimidad, la dignidad y la protección de datos personales de los trabajadores.

2.3. Afectación de la Intimidad Personal, Relacional y Comunicativa en el Trabajo

Los resultados vinculados con el segundo objetivo específico permiten establecer que la videovigilancia con audio afecta de manera intensa y multidimensional las manifestaciones personal, relacional y comunicativa de la intimidad de los trabajadores. La captación de la voz y de las conversaciones no se limita a registrar comportamientos externos o hechos vinculados con el cumplimiento de la prestación laboral, sino que permite acceder a opiniones, emociones, preocupaciones, vínculos interpersonales, expresiones espontáneas y contenidos privados que pueden carecer de relación directa con la actividad productiva. De esta manera, la vigilancia sonora extiende el ámbito de observación empresarial hacia dimensiones de la persona que se mantienen constitucionalmente protegidas incluso dentro de una relación caracterizada por subordinación jurídica.

La afectación de la intimidad personal se configura porque la voz constituye un atributo personalísimo y un dato identificable que puede revelar aspectos pertenecientes a la esfera de reserva del trabajador. A través de las conversaciones pueden exteriorizarse circunstancias familiares, estados emocionales, preocupaciones personales, opiniones políticas, creencias, condiciones de salud, conflictos privados o cualquier otra información que no necesariamente guarda relación con la prestación de servicios. La existencia de cámaras con micrófonos en el centro de trabajo no solo permite registrar que una persona se encontraba en determinado lugar o que realizó una conducta visible, sino que también posibilita conocer contenidos verbales que expresan rasgos de su personalidad y aspectos de su vida privada. Por ello, la afectación de la intimidad personal se intensifica cuando la captación sonora es continua, no está delimitada por una finalidad específica o comprende ambientes en los que las personas trabajadoras desarrollan interacciones cotidianas de naturaleza no estrictamente funcional.

La intimidad relacional se ve afectada porque el audio permite incorporar al ámbito de observación empresarial las comunicaciones entre compañeros de trabajo, superiores, subordinados, representantes sindicales, clientes y terceros. Las relaciones laborales no se agotan en instrucciones formales ni en comunicaciones productivas, puesto que durante la jornada se generan vínculos de cooperación, confianza, solidaridad, desacuerdo, apoyo mutuo y deliberación sobre condiciones de trabajo. La captación de tales interacciones puede alterar la espontaneidad con la que las personas se relacionan, debido a que toda conversación pasa a estar potencialmente expuesta a ser registrada,

reproducida o utilizada con posterioridad. La vigilancia sonora puede introducir así una presencia empresarial permanente en espacios de intercambio interpersonal que, aunque se desarrollen dentro del centro laboral, no pueden ser comprendidos como ámbitos enteramente disponibles para el control del empleador.

La afectación de la intimidad comunicativa resulta particularmente relevante, pues la grabación de audio permite acceder directamente al contenido de las expresiones verbales. A diferencia de la videovigilancia visual, que registra principalmente conductas externas, la captación sonora posibilita conocer aquello que las personas comunican, los destinatarios de sus mensajes, las circunstancias de la conversación y, en determinados casos, la carga emocional o valorativa de sus palabras. Aunque no toda conversación producida en el centro de trabajo se encuentra protegida por el secreto de las comunicaciones en sentido estricto, la recopilación indiscriminada de sonidos afecta la expectativa razonable de reserva que acompaña a numerosas interacciones laborales. Esta situación resulta especialmente delicada cuando se registran comunicaciones no dirigidas al empleador, intercambios sobre asuntos personales o expresiones relacionadas con intereses colectivos de los trabajadores.

Los resultados obtenidos encuentran una coincidencia significativa con el antecedente de Poquet (2025). Dicho estudio concluyó que la grabación de sonidos en el entorno laboral representa una injerencia cualitativamente más intensa que la captación de imágenes, porque puede registrar conversaciones espontáneas, opiniones y datos sensibles no vinculados necesariamente con la prestación laboral. La presente investigación coincide en que el audio no debe ser considerado como un complemento técnicamente neutro de la videovigilancia, sino como una modalidad de vigilancia diferenciada por su capacidad para revelar dimensiones internas, comunicativas y relacionales de la persona trabajadora. En ambos estudios se reconoce que la voz no solo identifica al trabajador, sino que constituye un vehículo de expresión de su personalidad y de su vida privada.

La coincidencia con Poquet (2025) se advierte también en la conclusión de que el mayor potencial intrusivo del audio exige una protección reforzada de la intimidad. La presente investigación identifica que la captación sonora puede afectar simultáneamente la reserva individual del trabajador, sus relaciones con otras personas y el contenido de sus comunicaciones. Esta perspectiva amplía la comprensión de la intimidad laboral, pues impide reducirla a la prohibición de vigilar espacios físicos reservados. La intimidad

comprende también la posibilidad de mantener conversaciones no sometidas a escucha permanente, de preservar vínculos interpersonales de la observación empresarial y de expresar opiniones o emociones sin que estas sean automáticamente convertidas en registros disponibles para fines de control.

Sin embargo, la presente investigación se diferencia de Poquet (2025) en la forma de estructurar la afectación del derecho a la intimidad. El antecedente internacional desarrolla su análisis desde el ordenamiento jurídico español y desde la articulación entre intimidad, secreto de las comunicaciones y protección de datos personales. La investigación actual, si bien reconoce esos mismos derechos, organiza el análisis a partir de tres manifestaciones concretas de la intimidad en el trabajo: la intimidad personal, la intimidad relacional y la intimidad comunicativa. Esta delimitación permite demostrar que los efectos de la vigilancia sonora no son homogéneos ni se agotan en la lesión del control individual sobre los datos personales, sino que se proyectan sobre la calidad de las relaciones laborales, la libertad de interacción y la confianza necesaria para el desenvolvimiento de la vida cotidiana en el centro de trabajo.

Asimismo, los resultados presentan coincidencias con Hernández-Duarte et al. (2024), quienes identificaron que la expansión de tecnologías de seguimiento y monitoreo laboral incrementa la sensación de vigilancia constante, puede afectar la autonomía de los trabajadores y genera riesgos para la salud mental. Aunque dicho antecedente se centra en la vigilancia digital vinculada con el teletrabajo y el trabajo remoto, sus conclusiones se relacionan con el impacto de la videovigilancia con audio en el ámbito presencial. En ambos casos se advierte que la tecnología de control no produce únicamente una intervención objetiva derivada de la obtención de información, sino también una afectación subjetiva vinculada con la percepción de estar bajo observación de manera constante.

La presente investigación coincide con Hernández-Duarte et al. (2024) en que la vigilancia constante puede producir autocensura, disminución de la espontaneidad, presión psicológica y alteración de la autonomía. En el caso específico de la videovigilancia con audio, dichos efectos se profundizan porque la persona trabajadora puede percibir que toda conversación, comentario, desacuerdo, expresión de malestar o manifestación emocional puede ser captada y eventualmente utilizada por la empresa. Esta posibilidad incide sobre la intimidad relacional y comunicativa, ya que desincentiva la formación de vínculos de confianza y condiciona la libertad de diálogo entre

compañeros de trabajo. La afectación no depende únicamente de que el empleador revise efectivamente los audios, sino de la existencia permanente de la capacidad tecnológica para escuchar, registrar y conservar las comunicaciones.

La principal diferencia con Hernández-Duarte et al. (2024) se encuentra en el enfoque metodológico y en el objeto de análisis. El antecedente desarrolla una revisión integradora de literatura orientada a las condiciones de trabajo, los dispositivos de monitoreo, la organización laboral y los riesgos psicosociales derivados de la vigilancia digital. La presente investigación, por su parte, adopta una aproximación jurídico-dogmática y jurisprudencial para analizar el impacto de la captación de audio sobre los derechos fundamentales. Así, mientras el estudio antecedente permite comprender las consecuencias organizacionales y subjetivas de la vigilancia, la investigación actual aporta una delimitación constitucional del problema, al demostrar que dichas consecuencias deben ser consideradas al evaluar la legitimidad de las medidas empresariales de control.

Los resultados también guardan relación con Sánchez (2024), quien concluyó que los mecanismos de vigilancia y control empresarial en la era digital pueden afectar la intimidad, el secreto de las comunicaciones y la protección de datos personales de los trabajadores. Existe coincidencia en que las nuevas tecnologías permiten ampliar de manera significativa la capacidad empresarial para conocer conductas, comunicaciones y datos de quienes prestan servicios. Esta expansión genera riesgos de control excesivo, particularmente cuando se invocan de forma amplia finalidades de seguridad, productividad o disciplina sin definir claramente los límites de la medida.

La presente investigación profundiza el planteamiento de Sánchez (2024) al mostrar que la afectación a la intimidad no debe analizarse solo desde la dimensión individual de los datos personales o desde la eventual intromisión en comunicaciones formalmente reservadas. La grabación de audio incide también en la intimidad relacional, porque afecta la posibilidad de establecer relaciones laborales libres de observación constante, y en la intimidad comunicativa, porque condiciona la libertad para intercambiar opiniones, comentarios y preocupaciones. En tal sentido, se propone que la evaluación de la vigilancia sonora considere no solo el tipo de dato captado, sino también el contexto de interacción, la continuidad de la vigilancia, la proximidad del dispositivo, el carácter abierto o reservado del espacio y la posibilidad de que se registren comunicaciones ajenas a la finalidad laboral.

A su vez, se advierte una coincidencia con Montesdeoca (2022), quien identificó que la flexibilización de los deberes de información previa en ciertos supuestos de videovigilancia puede generar tensiones importantes con el derecho a la protección de datos y la vida privada de los trabajadores. La presente investigación coincide en que la opacidad de la vigilancia incrementa el nivel de afectación de la intimidad. Cuando el trabajador desconoce la existencia de dispositivos de audio, ignora las áreas sujetas a captación o no cuenta con información sobre la finalidad y el uso de los registros, se encuentra impedido de conocer el alcance real de la injerencia sobre su esfera personal y comunicativa.

No obstante, la presente investigación se diferencia del antecedente de Montesdeoca (2022) porque el análisis no se limita a la información previa en la utilización disciplinaria de imágenes. Frente a la grabación de sonidos, la transparencia adquiere un contenido reforzado, dado que la persona trabajadora debe conocer expresamente que el sistema incorpora micrófonos y que sus conversaciones pueden ser captadas. Informar únicamente sobre la presencia de cámaras resulta insuficiente cuando el sistema posee capacidad de registro sonoro. La omisión de esta información no solo impide ejercer control sobre los datos personales, sino que también agrava la afectación de la intimidad comunicativa al transformar conversaciones cotidianas en información obtenida de manera sorpresiva.

Los resultados presentan, además, coincidencias con Ramos (2023), quien concluyó que la videovigilancia laboral presenta un alto potencial de afectación de la intimidad y la protección de datos personales, especialmente cuando se implementa de manera oculta o carente de información adecuada. Ambas investigaciones reconocen que el ejercicio del poder de dirección no puede derivar en formas de vigilancia opaca o ilimitada. La videovigilancia debe mantener una relación de pertinencia con la finalidad empresarial declarada y respetar límites materiales, espaciales, temporales y procedimentales que impidan la recopilación excesiva de información sobre los trabajadores.

La investigación actual amplía el alcance de Ramos (2023) al identificar que los riesgos de afectación a la intimidad se intensifican con la incorporación de audio. La vigilancia visual permite observar conductas, pero la vigilancia sonora permite conocer contenidos comunicativos que pueden pertenecer a la esfera privada de la persona. Esta diferencia exige que la protección no se concentre únicamente en evitar cámaras ocultas

o en informar la presencia de sistemas de video, sino también en restringir la captación de voces, conversaciones y expresiones verbales. La existencia de un sistema visible no elimina por sí sola la afectación de la intimidad si este registra de manera permanente e indiscriminada el entorno sonoro de los trabajadores.

La relación con Aldana (2022) se presenta en el reconocimiento de que la videovigilancia constituye tratamiento de datos personales sujeto a los principios de finalidad, proporcionalidad, calidad de los datos e información previa. La presente investigación coincide en que la protección de los datos personales constituye una garantía relevante frente a la captación de voz e imagen en el ámbito laboral. La voz debe ser considerada como información personal cuyo tratamiento requiere límites específicos, debido a que puede revelar aspectos sensibles de la persona y permitir reconstruir contenidos privados de su vida cotidiana.

La diferencia radica en que Aldana (2022) se concentra en los criterios administrativos de la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales respecto de la videovigilancia laboral, mientras que la presente investigación profundiza el efecto de la vigilancia sonora sobre cada manifestación de la intimidad. El aporte adicional consiste en mostrar que la protección de datos personales, aunque necesaria, no agota la problemática constitucional. La captación de audio afecta la intimidad personal por el tipo de información que puede revelar, la intimidad relacional por su incidencia sobre las interacciones laborales y la intimidad comunicativa por su capacidad para registrar el contenido verbal de los intercambios. De esta manera, la protección de datos debe integrarse con una tutela sustantiva de la dignidad, la autonomía y la libertad comunicativa de los trabajadores.

El antecedente de Gamarra (2025) contribuye a reforzar el resultado obtenido al advertir que las nuevas tecnologías de la información y comunicación han ampliado las posibilidades de control y supervisión empresarial, incluso en entornos virtuales, híbridos y remotos. La coincidencia se encuentra en que el avance tecnológico ha ampliado la capacidad de registrar información sobre los trabajadores, pero no ha sido acompañado por una regulación laboral suficientemente detallada para distinguir la intensidad y los riesgos de las diversas modalidades de control. La videovigilancia con audio representa una expresión concreta de este fenómeno, pues la disponibilidad técnica de dispositivos capaces de captar sonido permite una penetración mayor en la vida personal y comunicativa de los trabajadores.

La presente investigación se diferencia de Gamarra (2025) porque concentra el análisis en las consecuencias específicas de la grabación de sonidos. Esta delimitación permite afirmar que no todas las formas de vigilancia digital producen el mismo nivel de afectación sobre la intimidad. La geolocalización, el control de acceso, el registro de actividad informática, la videovigilancia visual y la captura de audio poseen capacidades distintas para revelar información personal. En particular, la grabación de conversaciones se ubica en un nivel de mayor intensidad por su aptitud para captar contenidos verbales, relaciones interpersonales, opiniones y elementos asociados al mundo interno de la persona. Por ello, el estudio contribuye a establecer que las tecnologías de vigilancia deben ser reguladas y evaluadas según el grado concreto de intrusión que producen y no bajo categorías generales de control empresarial.

El antecedente de Castro (2024), aunque referido a la vigilancia de la salud de los trabajadores, presenta una relación complementaria con los resultados de la investigación. Dicho estudio concluye que la regulación peruana en materia de vigilancia de salud carece de un desarrollo sistemático que articule adecuadamente la finalidad preventiva con la intimidad y la confidencialidad de los datos médicos. La similitud radica en que tanto la vigilancia de la salud como la videovigilancia con audio involucran la obtención de información que puede incidir en la esfera más reservada de la persona trabajadora. En ambos supuestos, la legitimidad de la finalidad empresarial o preventiva no elimina la obligación de limitar el tratamiento de información, asegurar la confidencialidad y evitar la recopilación excesiva de datos personales.

La diferencia reside en que los datos de salud se obtienen normalmente a través de procedimientos médicos o administrativos que se vinculan con información clínica, mientras que la captación de audio puede producirse de modo constante, incidental y no selectivo en el curso de la vida laboral cotidiana. Esta característica amplía el riesgo de que se registren contenidos personales sin relación con una finalidad concreta y sin que el trabajador pueda prever qué información será obtenida. Por ello, la videovigilancia con audio requiere una delimitación más rigurosa de las áreas sujetas a captación, de los momentos en que esta se activa, de las personas autorizadas a acceder a los registros y de los plazos de conservación.

En conjunto, el contraste con los antecedentes permite confirmar que la videovigilancia con audio constituye una modalidad de vigilancia digital especialmente invasiva, cuya afectación no se reduce a la recopilación de datos personales. La evidencia

revisada permite sostener que la medida puede incidir sobre la intimidad personal al registrar aspectos privados expresados mediante la voz, sobre la intimidad relacional al condicionar las interacciones y vínculos dentro del centro de trabajo, y sobre la intimidad comunicativa al permitir el acceso al contenido de conversaciones que no fueron emitidas para ser escuchadas o almacenadas por el empleador. Esta afectación se intensifica cuando la vigilancia es continua, oculta, indiscriminada, aplicable a la totalidad de la jornada o extendida a áreas de descanso, comedores, vestuarios, servicios higiénicos u otros espacios de privacidad reforzada.

Como limitación, debe advertirse que los antecedentes analizados se concentran principalmente en la videovigilancia laboral general, la vigilancia digital en teletrabajo, los criterios de protección de datos o la vigilancia de la salud, sin desarrollar de manera uniforme las categorías de intimidad personal, relacional y comunicativa aplicadas de modo específico a la captación de audio. Asimismo, la limitada existencia de jurisprudencia peruana referida directamente a la grabación sistemática de sonidos en el centro de trabajo obliga a integrar los criterios nacionales disponibles con desarrollos doctrinales, administrativos y comparados. Esta limitación no impide establecer una conclusión jurídica, pero exige que la interpretación se realice desde los principios constitucionales de dignidad, intimidad, autodeterminación informativa, proporcionalidad y protección reforzada del trabajador frente a medidas tecnológicas de alta intensidad.

En consecuencia, la discusión confirma que la videovigilancia con audio debe ser analizada como una medida capaz de afectar simultáneamente diversas manifestaciones de la intimidad laboral. Su utilización no puede justificarse solo por la existencia del poder de dirección ni por la conveniencia de ampliar la información disponible para la empresa. La captación sonora únicamente podría ser considerada jurídicamente admisible en supuestos excepcionales, frente a riesgos concretos y relevantes, cuando sea indispensable, se encuentre claramente delimitada en el espacio y en el tiempo, sea informada previamente y se acompañe de garantías eficaces de confidencialidad, minimización, acceso restringido y eliminación oportuna de los registros. Fuera de tales condiciones, la vigilancia sonora altera de manera desproporcionada la intimidad personal, relacional y comunicativa de las personas trabajadoras.

2.4. Ponderación entre Seguridad Empresarial e Intimidad Mediante el Test de Armonización

Los resultados vinculados con la aplicación del test de armonización permiten establecer que el conflicto entre la seguridad empresarial y el derecho a la intimidad de los trabajadores no puede resolverse mediante la prevalencia abstracta de alguno de los intereses involucrados. La seguridad empresarial constituye una finalidad constitucionalmente relevante, en tanto se relaciona con la protección de las personas, los bienes, las instalaciones y la continuidad de los procesos productivos. Sin embargo, la intimidad, la dignidad, la voz, la autodeterminación informativa y la libertad comunicativa de los trabajadores constituyen posiciones jurídicas que subsisten plenamente dentro de la relación laboral y que no pueden ser absorbidas por el poder de dirección. La aplicación del test de armonización conduce, por tanto, a una valoración restrictiva de la videovigilancia con audio, debido a que dicha tecnología permite una captación intensiva de conversaciones, expresiones verbales y datos personales que pueden exceder ampliamente la finalidad de seguridad invocada.

El resultado obtenido coincide de manera sustancial con los hallazgos de Poquet (2025), quien concluye que la videovigilancia con audio solo puede ser jurídicamente admisible en supuestos excepcionales, debidamente justificados por razones de seguridad de especial entidad y sometidos a estrictas exigencias de proporcionalidad, información previa y limitación de la finalidad. En ambos estudios se advierte que la captación de sonido no puede ser evaluada bajo los mismos parámetros aplicables a la videovigilancia visual, debido a que el audio posibilita el acceso al contenido de conversaciones, opiniones, emociones y demás expresiones que integran la esfera íntima y comunicativa de la persona trabajadora. La coincidencia se encuentra en que la mayor intensidad de la injerencia obliga a exigir una justificación reforzada de la medida empresarial.

La presente investigación converge con Poquet (2025) al afirmar que el test de armonización no permite legitimar el uso del audio sobre la base de invocaciones generales de seguridad, productividad, disciplina o eficiencia. La finalidad empresarial debe ser concreta, verificable y suficientemente relevante para justificar la incorporación de una medida de vigilancia que accede a la dimensión verbal de las interacciones laborales. La existencia de un interés empresarial genérico no demuestra, por sí sola, que la grabación de audio sea necesaria. Por el contrario, el test exige que se determine si la finalidad puede ser alcanzada mediante cámaras sin micrófonos, controles de acceso,

protocolos de seguridad, alarmas, supervisión presencial limitada, sistemas de prevención o cualquier otra alternativa menos lesiva de la intimidad.

La diferencia principal respecto de Poquet (2025) reside en el marco jurídico desde el cual se formula la ponderación. El antecedente internacional se concentra en la legislación española, en la regulación europea de protección de datos, en el Estatuto de los Trabajadores y en la jurisprudencia española y europea. La presente investigación desarrolla el análisis desde el ordenamiento peruano y, particularmente, desde la articulación de los derechos reconocidos en la Constitución Política del Perú, la Ley de Protección de Datos Personales, su Reglamento, la Directiva N.° 01-2020-JUS/DGTAIPD y la Opinión Consultiva N.° 045-2021-JUS/DGTAIPD. Esta diferencia permite sostener que, aunque el derecho peruano carece de un régimen laboral exhaustivo y específico sobre videovigilancia con audio, contiene principios constitucionales y administrativos suficientes para exigir una ponderación estricta entre el poder de control empresarial y los derechos fundamentales de los trabajadores.

El análisis efectuado también presenta coincidencias con Sánchez (2024), quien identifica que los ordenamientos jurídicos contemporáneos tienden a reconocer amplias facultades de vigilancia empresarial cuando se invocan razones de seguridad o productividad, generándose zonas grises respecto de la legitimidad de los mecanismos de control intensivo. La presente investigación coincide en que la seguridad empresarial puede ser utilizada de forma expansiva si no se somete a límites jurídicos claros. La existencia de tecnologías capaces de registrar imagen, voz, movimientos, comunicaciones y rendimiento ha ampliado las posibilidades materiales de supervisión, pero dicha ampliación técnica no supone una expansión equivalente de la facultad jurídica de control.

La similitud se expresa en la necesidad de reforzar los deberes de información, proporcionalidad y minimización de datos. Sin embargo, la presente investigación se diferencia de Sánchez (2024) en que no se limita a proponer tales principios como pautas generales de protección, sino que los organiza mediante una secuencia analítica vinculada con el test de armonización. En primer lugar, se identifica si existe una finalidad empresarial legítima y suficientemente determinada. En segundo lugar, se verifica si la captación de audio es idónea para contribuir al objetivo perseguido. En tercer lugar, se evalúa si existen medidas alternativas menos invasivas que puedan alcanzar la misma finalidad. Finalmente, se determina si el beneficio concreto que puede aportar la

grabación sonora compensa la intensidad de la restricción que produce sobre la intimidad, la dignidad y la autonomía comunicativa de los trabajadores.

Este enfoque permite concluir que la grabación de audio, aunque pueda ser técnicamente idónea para obtener información sobre determinados eventos, no supera necesariamente el juicio de necesidad. La disponibilidad de cámaras sin sonido, mecanismos de control de ingreso, alarmas, supervisión directa, protocolos de seguridad u otros instrumentos menos intrusivos revela que, en la mayoría de situaciones ordinarias, la captación sonora no resulta indispensable. En consecuencia, el test de armonización permite distinguir entre la mera utilidad técnica de una medida y su necesidad constitucional. Que un sistema de audio aporte información adicional no equivale a que sea jurídicamente indispensable para proteger la seguridad empresarial.

El resultado mantiene también una relación de continuidad con Montesdeoca (2022), quien advierte que la jurisprudencia española ha flexibilizado, en determinados supuestos, el deber de información previa respecto de la videovigilancia utilizada con fines disciplinarios. La coincidencia radica en que ambos estudios reconocen la existencia de tensiones entre las facultades empresariales de control y la protección de la intimidad y de los datos personales. En particular, se advierte que una interpretación amplia del poder empresarial puede favorecer la utilización de mecanismos de vigilancia cuya implementación no satisface plenamente los estándares de transparencia inicialmente exigidos.

No obstante, la investigación se distancia de la tendencia identificada por Montesdeoca (2022) en la medida en que sostiene que una eventual flexibilización del deber de información resulta aún menos justificable frente a la captación de audio. La grabación de imágenes puede registrar comportamientos visibles en espacios de trabajo; en cambio, la captación sonora permite acceder al contenido de las conversaciones y a manifestaciones verbales que los trabajadores no han emitido necesariamente con la expectativa de ser registradas. En tal sentido, la información previa no constituye un requisito meramente procedimental, sino una garantía sustantiva de la autodeterminación informativa y un elemento relevante para evaluar la proporcionalidad de la medida. La ausencia de información sobre la activación de micrófonos agrava la injerencia, debido a que transforma la vigilancia en una práctica opaca y priva a los trabajadores de conocer el alcance real del tratamiento de su voz y de sus conversaciones.

Los resultados también coinciden con Ramos (2023), quien concluye que la videovigilancia laboral puede cumplir fines de seguridad y control, pero presenta un alto potencial de afectación de la intimidad y de la protección de datos personales cuando se implementa de forma oculta o sin una información adecuada. Ambos estudios reconocen que el empleador puede emplear herramientas tecnológicas para proteger intereses legítimos de la organización, pero que dichas herramientas deben sujetarse a límites materiales y procedimentales. La existencia de una relación de subordinación no elimina los derechos fundamentales del trabajador ni permite justificar una vigilancia empresarial carente de razonabilidad.

La presente investigación amplía el alcance de Ramos (2023) al sostener que el test de armonización debe aplicarse con un nivel de exigencia superior cuando la videovigilancia incorpora audio. En los sistemas limitados a la captación de imágenes, la valoración de proporcionalidad puede centrarse en aspectos como la ubicación de las cámaras, la finalidad de seguridad, la existencia de información previa y la utilización de las grabaciones. En los sistemas con audio, el análisis debe incorporar, además, el riesgo de captación de conversaciones espontáneas, de información sensible, de opiniones, de vínculos interpersonales y de comunicaciones ajenas a la finalidad laboral. Esto explica que la ponderación no pueda reducirse a un examen general de la presencia de cámaras, sino que deba atender específicamente a la funcionalidad de grabación sonora y a su capacidad de invadir dimensiones más profundas de la vida privada.

La coincidencia con Aldana (2022) se encuentra en el reconocimiento de que la videovigilancia constituye tratamiento de datos personales y debe sujetarse a los principios de finalidad, proporcionalidad, calidad de datos e información previa. La presente investigación confirma que tales principios constituyen elementos esenciales dentro del test de armonización, porque permiten delimitar el ejercicio del poder empresarial de control y proteger al trabajador frente a la recopilación excesiva de información. La voz, al igual que la imagen, constituye un dato personal y su obtención, almacenamiento, utilización o transferencia debe someterse a un régimen jurídico compatible con la tutela de la intimidad y la autodeterminación informativa.

Sin embargo, la investigación se diferencia de Aldana (2022) debido a que su objeto no consiste únicamente en sistematizar pronunciamientos de la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales, sino en evaluar la compatibilidad constitucional de la grabación de audio mediante un método de armonización. La presente investigación

identifica que los criterios administrativos peruanos proporcionan una base importante, pero no desarrollan de manera suficiente una metodología específica para ponderar la necesidad y proporcionalidad de la videovigilancia sonora en casos concretos. Por ello, el test de armonización complementa el marco administrativo, al exigir que se evalúe la finalidad real de la medida, la existencia de alternativas menos invasivas, la delimitación espacial y temporal de la captación, el alcance de la información obtenida y la afectación concreta sobre la intimidad de las personas trabajadoras.

La comparación con Hernández-Duarte et al. (2024) permite advertir una coincidencia respecto de los efectos de la vigilancia digital sobre la autonomía y las condiciones de trabajo. El antecedente sostiene que los mecanismos tecnológicos de seguimiento pueden facilitar la gestión de la productividad, pero también incrementar la sensación de vigilancia constante y producir riesgos para la salud mental de los trabajadores. La presente investigación coincide en que la ponderación no debe limitarse a medir el valor probatorio o preventivo de los sistemas de videovigilancia. Debe considerar también la intensidad de la afectación subjetiva que produce la presencia de un mecanismo capaz de registrar de manera continua la voz y las conversaciones de quienes trabajan.

Esta coincidencia permite afirmar que, en el juicio de proporcionalidad en sentido estricto, el impacto sobre la espontaneidad, la autonomía, la confianza interpersonal, la libertad de expresión y la integridad psíquica constituye un elemento relevante. La grabación constante del entorno sonoro puede producir autocensura, restringir la expresión de desacuerdos, disminuir la libertad de diálogo e instalar un clima laboral de observación permanente. Tales efectos aumentan el costo constitucional de la medida y deben ser contrastados con el beneficio real que el audio aporta a la seguridad empresarial. En escenarios ordinarios de control laboral, dicho beneficio suele ser insuficiente para justificar una intervención que compromete de manera amplia la intimidad personal, relacional y comunicativa de los trabajadores.

La diferencia metodológica es clara. Hernández-Duarte et al. (2024) desarrolla una revisión integradora de literatura sobre tecnologías de vigilancia en teletrabajo y trabajo remoto, mientras que la presente investigación se ubica en el plano jurídico-dogmático y jurisprudencial. El antecedente contribuye a identificar consecuencias prácticas y psicosociales de la vigilancia digital, pero la investigación actual aporta una pauta constitucional para valorar dichas consecuencias a través de la ponderación. De este

modo, los efectos sobre la salud mental y la autonomía no se presentan únicamente como riesgos organizacionales, sino como factores jurídicamente relevantes para determinar la intensidad de la afectación de la intimidad y de la dignidad en el juicio de proporcionalidad.

El antecedente de Gamarra (2025) permite reforzar el análisis al señalar que las nuevas tecnologías han ampliado las posibilidades empresariales de control tanto en espacios físicos como en entornos remotos e híbridos, mientras que la regulación peruana avanza de manera lenta y parcial. La presente investigación coincide con esta apreciación y reconoce que el desarrollo tecnológico ha incrementado la capacidad de las empresas para registrar información sobre el rendimiento, presencia, actividad, comunicación y comportamiento de los trabajadores. No obstante, se sostiene que la mayor capacidad técnica de vigilancia no puede ser entendida como una razón suficiente para aceptar controles más invasivos. Por el contrario, cuanto mayor sea el potencial intrusivo de la herramienta empleada, más exigente debe ser la carga de justificación que corresponde al empleador.

La investigación amplía el aporte de Gamarra (2025) al precisar que la captación de audio representa una modalidad de vigilancia digital que debe ser sometida a un escrutinio diferenciado. La voz y las conversaciones permiten acceder a una dimensión de la vida personal que no se encuentra presente con igual intensidad en otros mecanismos de control, como el registro de asistencia, la geolocalización o la videovigilancia limitada a imágenes. En consecuencia, el test de armonización exige que la utilización de micrófonos sea considerada una intervención excepcional y no una consecuencia normal de la digitalización de los procesos de supervisión.

Por su parte, el antecedente de Castro (2024), aunque referido a la vigilancia de la salud de los trabajadores, comparte con la presente investigación la necesidad de equilibrar finalidades preventivas legítimas con la tutela de la intimidad y la confidencialidad de información personal. En ambos ámbitos, se reconoce que la protección de la salud o de la seguridad no autoriza una recolección ilimitada de datos personales. La información obtenida debe ser pertinente, necesaria y proporcional a la finalidad perseguida, evitando que la vigilancia preventiva se convierta en una intervención excesiva sobre la esfera privada de los trabajadores.

La diferencia consiste en que la vigilancia de la salud se relaciona principalmente con el tratamiento de datos médicos y la confidencialidad de la información sanitaria,

mientras que la videovigilancia con audio plantea un riesgo de captación incidental, continua e indiscriminada de conversaciones y expresiones verbales. Esta particularidad exige que la ponderación considere no solo la sensibilidad de los datos potencialmente obtenidos, sino también la imposibilidad práctica de anticipar el contenido de todo lo que puede ser registrado por un micrófono activo. Mientras los datos de salud suelen ser recolectados mediante procedimientos determinados y finalizados, el audio puede captar información privada de modo permanente, incluso cuando el trabajador no pretende proporcionar dato alguno al empleador.

En conjunto, la discusión confirma que los antecedentes internacionales y nacionales coinciden en reconocer que la seguridad empresarial y los mecanismos de control laboral pueden tener una base legítima, pero deben ser limitados por los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. La presente investigación aporta un criterio de mayor precisión al aplicar el test de armonización a la videovigilancia con audio y al concluir que la medida no supera, en términos generales, el juicio de necesidad y proporcionalidad en sentido estricto cuando se emplea como herramienta ordinaria de vigilancia laboral. La existencia de medios alternativos menos invasivos, la posibilidad de capturar conversaciones ajenas a la finalidad de seguridad y la intensidad de la afectación sobre la intimidad determinan una valoración predominantemente restrictiva.

El principal alcance de la investigación reside en sostener que la carga de justificación recae sobre el empleador que pretenda implementar sistemas de videovigilancia con audio. No corresponde presumir que toda captación sonora es legítima por el simple hecho de producirse dentro del centro de trabajo. Debe acreditarse una finalidad de seguridad específica, un riesgo real y relevante, la insuficiencia de medios menos invasivos, la información previa a los trabajadores, la delimitación del espacio y del tiempo de grabación, la seguridad de los registros y la imposibilidad de utilizar la información para fines ajenos a aquellos que motivaron su recopilación. Solo bajo estas condiciones podría afirmarse que la seguridad empresarial y la intimidad han sido armonizadas sin producir el sacrificio absoluto de alguno de los bienes en conflicto.

Como limitación, debe advertirse que la investigación se desarrolla a partir de fuentes normativas, administrativas, doctrinales y jurisprudenciales, sin incorporar evidencia empírica sobre la frecuencia real de uso de sistemas con audio en empresas peruanas ni estudios de caso provenientes de sectores productivos específicos. Asimismo, la jurisprudencia peruana relativa a videovigilancia con audio en el ámbito laboral todavía

es limitada, por lo que el análisis requiere integrar criterios comparados y principios constitucionales generales. Esta limitación no impide formular una conclusión jurídica sobre el estándar aplicable, pero muestra la necesidad de que futuros estudios incorporen información empírica, análisis sectoriales y evaluación de experiencias empresariales concretas.

En consecuencia, la ponderación entre seguridad empresarial e intimidad mediante el test de armonización conduce a reconocer la videovigilancia con audio como una medida de aplicación excepcional, sometida a un escrutinio constitucional reforzado. La seguridad empresarial puede ser protegida mediante instrumentos adecuados y menos invasivos, mientras que la intimidad de los trabajadores debe conservar un núcleo efectivo frente a la captación indiscriminada de voces y conversaciones. Fuera de contextos de riesgo grave, específico y debidamente acreditado, la grabación sonora generalizada no satisface las exigencias de necesidad y proporcionalidad, por lo que resulta incompatible con el deber de preservar la dignidad, la autodeterminación informativa y la intimidad de las personas trabajadoras.

2.5. Criterios para Compatibilizar Seguridad Empresarial e Intimidad desde la Concordancia Práctica

Los resultados derivados de la aplicación del principio de concordancia práctica permiten establecer que la compatibilización entre la seguridad empresarial y el derecho a la intimidad no puede consistir en la supresión de las facultades de control del empleador ni en la aceptación de una vigilancia tecnológica ilimitada. La concordancia práctica exige que ambos bienes constitucionalmente relevantes mantengan un ámbito efectivo de realización, de modo que la seguridad empresarial pueda ser protegida mediante instrumentos razonables de prevención, organización y fiscalización, mientras que la intimidad de las personas trabajadoras conserve un núcleo indisponible frente a la captación excesiva de información personal. Aplicado a la videovigilancia con audio, este principio conduce a una configuración restrictiva de la medida, pues la grabación de voz y conversaciones posee una capacidad intrusiva superior a la captación de imágenes y puede extenderse hacia dimensiones personales, relacionales y comunicativas que exceden los límites funcionales del poder de dirección.

El primer criterio derivado de la concordancia práctica consiste en reconocer la seguridad empresarial como una finalidad legítima, pero no como un interés de prevalencia automática. La protección de instalaciones, bienes, personas y procesos

productivos justifica la adopción de determinadas medidas de control, particularmente en áreas en las que exista un riesgo concreto y verificable. Sin embargo, esta finalidad no permite convertir todo el centro de trabajo en un espacio de escucha permanente ni autoriza la captación generalizada de las conversaciones de los trabajadores. La seguridad debe ser entendida como una finalidad delimitada por las circunstancias específicas de cada caso y no como una fórmula abierta capaz de habilitar cualquier modalidad de vigilancia por el solo hecho de desarrollarse dentro de la empresa.

Este resultado coincide con Ramos (2023), quien reconoce que la videovigilancia puede cumplir funciones legítimas de seguridad y control, aunque presenta un alto potencial de afectación de la intimidad y de la protección de datos personales. En ambos estudios se afirma que el poder de dirección empresarial no es ilimitado y que la utilización de tecnologías de vigilancia debe encontrarse sujeta a límites materiales y procedimentales. La similitud radica en que la protección de la seguridad organizativa no desaparece, pero debe realizarse de modo compatible con los derechos fundamentales de los trabajadores. La diferencia consiste en que la presente investigación desarrolla este equilibrio desde el principio de concordancia práctica y se concentra específicamente en la captación de audio, identificando que la mayor intrusión de la vigilancia sonora exige restricciones superiores a las aplicables a la videovigilancia meramente visual.

La investigación profundiza el alcance del planteamiento de Ramos (2023) al establecer que la compatibilización no debe formularse únicamente mediante límites generales al uso de cámaras, sino a partir de una distinción estricta entre la grabación de imágenes y la captación de sonidos. Mientras la videovigilancia visual puede resultar adecuada para documentar hechos, controlar accesos o proteger zonas de riesgo, el audio permite acceder a conversaciones, opiniones, estados emocionales, vínculos personales y otros contenidos que pueden ser completamente ajenos a la finalidad de seguridad. Por ello, la concordancia práctica exige que la videovigilancia sin audio constituya la regla general de control tecnológico, reservándose la grabación sonora para supuestos excepcionales en los que exista una necesidad concreta, significativa y no atendible mediante medios menos invasivos.

Esta conclusión presenta una relación directa con Poquet (2025), quien sostiene que la videovigilancia con audio solo puede ser jurídicamente admisible ante razones de seguridad de especial entidad y bajo exigencias estrictas de proporcionalidad, información previa y limitación de finalidad. Ambos estudios coinciden en que la

captación de sonidos no puede ser considerada una práctica ordinaria de fiscalización laboral. La similitud central radica en la configuración del audio como una medida de utilización excepcional, debido a que la voz y las conversaciones revelan información de mayor sensibilidad que la imagen y permiten una penetración más profunda en la esfera privada de la persona trabajadora.

La presente investigación, no obstante, introduce una diferencia metodológica respecto de Poquet (2025). Mientras dicho antecedente analiza la materia desde el ordenamiento español y desde el régimen europeo de protección de datos, el estudio actual desarrolla la compatibilización a partir de la Constitución Política del Perú, de la Ley N.° 29733, de su Reglamento, de la Directiva N.° 01-2020-JUS/DGTAIPD y de los criterios administrativos nacionales aplicables a la videovigilancia. Esta perspectiva permite afirmar que el principio de concordancia práctica cuenta con relevancia particular en el contexto peruano, donde existe una regulación administrativa importante sobre tratamiento de datos mediante videovigilancia, pero no un desarrollo laboral exhaustivo y especializado respecto de la grabación de audio.

Un segundo criterio consiste en la exigencia de una finalidad específica, legítima y previamente determinada. La seguridad empresarial solo puede ser armonizada con la intimidad cuando se identifica con precisión el riesgo que se busca prevenir, proteger o documentar. No resulta compatible con la concordancia práctica que el empleador instale micrófonos bajo argumentos genéricos de seguridad, productividad, disciplina, supervisión o eficiencia, sin explicar qué situación concreta exige la captación de sonido. La finalidad debe ser objetiva, verificable y directamente relacionada con la necesidad de utilizar audio, de tal forma que se excluya la vigilancia destinada a obtener información general sobre las conversaciones, opiniones o vínculos de las personas trabajadoras.

Este criterio coincide con Sánchez (2024), quien advierte que la invocación general de finalidades de seguridad o productividad puede permitir que los ordenamientos admitan facultades empresariales de control excesivamente amplias. La presente investigación coincide en que la falta de delimitación de los fines de vigilancia genera zonas grises que pueden favorecer una expansión desproporcionada de la supervisión empresarial. Ambos estudios señalan la necesidad de reforzar los deberes de información, proporcionalidad y minimización de datos. Sin embargo, la investigación actual concreta estas exigencias desde la concordancia práctica, al sostener que la finalidad debe actuar

como un límite material que impida transformar el audio en una herramienta de observación indiscriminada de la vida laboral y personal de los trabajadores.

El alcance de este criterio se vincula con la obligación de evitar finalidades secundarias o incompatibles con la razón que motivó la vigilancia. Si el sistema fue instalado para atender un riesgo específico de seguridad, los audios obtenidos no pueden utilizarse libremente para evaluar opiniones personales, fiscalizar vínculos entre compañeros, identificar expresiones críticas, controlar actividades sindicales o sustentar sanciones por conductas ajenas al objeto que justificó la captación. La concordancia práctica requiere que el poder de control conserve una finalidad funcional y que la intimidad no sea erosionada mediante la reutilización de registros sonoros para propósitos distintos de los inicialmente comunicados.

Un tercer criterio se relaciona con la aplicación del principio de intervención mínima. La compatibilización entre seguridad e intimidad exige que se prefieran mecanismos menos lesivos cuando estos permitan obtener resultados equivalentes. La grabación de audio solo podría ser considerada cuando la videovigilancia sin sonido, los controles de acceso, los sistemas de alarma, los dispositivos de emergencia, la supervisión presencial limitada, los protocolos de seguridad o los mecanismos focalizados de prevención no resulten suficientes frente a un riesgo relevante. Si la finalidad empresarial puede alcanzarse mediante dichas alternativas, la activación de micrófonos se transforma en una medida innecesaria y, por tanto, incompatible con el principio de concordancia práctica.

Este resultado guarda relación con el antecedente de Aldana (2022), quien identifica que los pronunciamientos de la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales exigen que la videovigilancia se ajuste a los principios de finalidad, proporcionalidad, calidad de datos e información previa. En ambos estudios se reconoce que la protección de datos personales opera como un límite concreto al ejercicio del poder de dirección. La diferencia consiste en que la presente investigación extiende dichos principios a la lógica propia de la concordancia práctica, señalando que el deber de proporcionalidad exige preservar la seguridad empresarial mediante el menor nivel posible de afectación de la intimidad. Así, la utilización de audio no se justifica porque sea técnicamente conveniente o porque proporcione información adicional, sino únicamente cuando resulte indispensable ante la insuficiencia demostrable de mecanismos menos intrusivos.

La investigación también coincide con Hernández-Duarte et al. (2024), quienes identifican que las tecnologías de monitoreo pueden mejorar la gestión de la productividad, pero también incrementan la sensación de vigilancia constante, afectan la autonomía y generan riesgos para la salud mental de los trabajadores. La relación con la concordancia práctica se encuentra en que la compatibilización no debe atender únicamente a la utilidad organizativa de la vigilancia, sino también a los efectos que esta produce sobre la libertad, espontaneidad y bienestar de las personas. La implementación de sistemas de audio capaces de registrar de manera continua las conversaciones laborales puede generar autocensura, inhibición de comentarios, pérdida de confianza en las relaciones de trabajo y presión psicológica asociada a la percepción de ser escuchado de forma permanente.

La diferencia con Hernández-Duarte et al. (2024) consiste en que el antecedente se concentra principalmente en tecnologías de seguimiento aplicadas al teletrabajo y al trabajo remoto, mientras que la presente investigación examina la videovigilancia con audio desde una perspectiva jurídico-constitucional. El antecedente permite comprender los efectos subjetivos y organizacionales de la vigilancia digital, mientras que el estudio actual incorpora tales efectos como elementos relevantes para determinar si una medida satisface la concordancia práctica. Una intervención que genere un clima de control continuo, afecte la autonomía o altere las relaciones laborales no puede considerarse compatible con el equilibrio constitucional pretendido, aun cuando persiga una finalidad empresarial legítima.

Un cuarto criterio se refiere a la delimitación espacial de la vigilancia. La concordancia práctica exige excluir de la captación de audio los lugares destinados a la vida personal, al descanso, a la alimentación, a la higiene o al desenvolvimiento no estrictamente productivo de las personas trabajadoras. Los vestuarios, baños, servicios higiénicos, comedores, zonas de descanso y espacios análogos se encuentran fuera del ámbito legítimo de la vigilancia sonora debido a que en ellos se intensifica la expectativa de privacidad y disminuye la justificación de la intervención empresarial. La presencia física del trabajador dentro de las instalaciones no implica que toda conversación o interacción desarrollada en estos espacios sea susceptible de registro.

Este criterio coincide con Poquet (2025), Ramos (2023), Aldana (2022) y Sánchez (2024), en cuanto tales antecedentes reconocen que la videovigilancia laboral debe ser limitada espacialmente y que las áreas de mayor privacidad deben permanecer excluidas

del control empresarial. La similitud radica en que la intimidad laboral no se reduce a la vida extralaboral ni se extingue por el ingreso al centro de trabajo. La diferencia aportada por la presente investigación consiste en destacar que la prohibición adquiere una intensidad mayor frente a la grabación de audio, pues esta puede capturar contenidos personales aun cuando no exista una conducta visual particularmente íntima. En consecuencia, un espacio aparentemente común puede convertirse en un ámbito de afectación relevante si el sistema permite registrar conversaciones privadas o expresiones personales desvinculadas de la finalidad laboral.

La delimitación espacial debe complementarse con un criterio de selección funcional. La vigilancia sonora no puede instalarse de manera generalizada en todas las áreas de producción, administración, atención al público o circulación interna. El sistema debe limitarse, de ser indispensable, a los espacios directamente relacionados con el riesgo concreto que justifica la medida. La extensión del audio a zonas abiertas o compartidas aumenta considerablemente la posibilidad de captar conversaciones de trabajadores, clientes, proveedores u otros terceros cuya información no resulta necesaria para atender el objetivo empresarial. De esta forma, la concordancia práctica exige evitar que la seguridad se alcance a costa de convertir la totalidad del centro laboral en un entorno de escucha indiscriminada.

Un quinto criterio es la delimitación temporal. La seguridad empresarial puede requerir medidas de control durante determinados momentos, pero no justifica la captación sonora ininterrumpida de todas las interacciones producidas a lo largo de la jornada. La concordancia práctica exige que el audio se active únicamente durante los periodos estrictamente necesarios para atender el riesgo identificado, evitando registros permanentes, indefinidos o desvinculados de una circunstancia específica. La vigilancia no puede extenderse fuera de la jornada laboral ni mantenerse durante tiempos de descanso, salvo que concurran circunstancias extraordinarias debidamente justificadas y compatibles con los límites reforzados de protección de la intimidad.

Este criterio se vincula con la investigación de Gamarra (2025), quien advierte que el uso de tecnologías digitales ha ampliado las posibilidades de control empresarial hacia ámbitos físicos, virtuales, híbridos y remotos, mientras que la respuesta normativa peruana se mantiene parcialmente desarrollada. La coincidencia se ubica en la necesidad de impedir que el control tecnológico desborde los límites temporales y funcionales de la relación laboral. La diferencia es que la presente investigación precisa que la grabación

de audio requiere una delimitación temporal especialmente rigurosa debido a la dificultad de anticipar y filtrar los contenidos personales que pueden ser captados por un micrófono activo. Mientras más prolongada sea la vigilancia sonora, mayor será la probabilidad de que se recopile información ajena a la finalidad de seguridad y más intensa será la afectación de la intimidad personal, relacional y comunicativa.

Un sexto criterio consiste en el deber de información previa, clara, comprensible y suficiente. La concordancia práctica exige que la persona trabajadora conozca la existencia de la videovigilancia con audio, las finalidades específicas del sistema, las zonas sujetas a captación, los periodos de funcionamiento, el responsable del tratamiento, las condiciones de acceso a los registros y los mecanismos aplicables para ejercer sus derechos respecto de los datos personales. La información previa no posee únicamente un carácter formal, sino que constituye una garantía sustantiva de la autodeterminación informativa y de la posibilidad de que el trabajador conozca el alcance real de la intervención sobre su esfera privada.

Este resultado coincide parcialmente con Montesdeoca (2022), quien identifica tensiones generadas por la flexibilización jurisprudencial del deber de información previa en determinados casos de videovigilancia laboral. La presente investigación coincide en que la reducción de las exigencias de transparencia puede debilitar de manera significativa la tutela de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, se diferencia al afirmar que dicha flexibilización resulta particularmente incompatible con la concordancia práctica cuando la medida incorpora grabación de audio. La captación de sonidos permite acceder a una dimensión más intensa de la vida privada que la mera imagen, por lo que la ausencia de información sobre micrófonos convierte la vigilancia en una práctica opaca y afecta de modo agravado la autodeterminación informativa, la intimidad comunicativa y la posibilidad de cuestionar el tratamiento de los datos.

La exigencia de información se vincula también con el antecedente de Aldana (2022), quien destaca el deber de informar como uno de los principios centrales en los pronunciamientos de la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales. La presente investigación amplía este planteamiento al sostener que la información debe expresar de manera diferenciada la existencia de captación sonora. No resulta suficiente advertir genéricamente la presencia de cámaras si el sistema posee capacidad para registrar voces y conversaciones. La persona trabajadora debe conocer que el tratamiento

comprende audio, ya que esta funcionalidad modifica sustancialmente el nivel de injerencia y los riesgos asociados al uso ulterior de la información.

Un séptimo criterio se refiere a la protección de los datos obtenidos mediante el sistema de videovigilancia. La concordancia práctica no se satisface únicamente mediante restricciones referidas al momento de la captación, sino que debe proyectarse a todo el ciclo de tratamiento de los registros sonoros. Los audios deben ser conservados únicamente durante el plazo indispensable para cumplir la finalidad que justificó su obtención, y el acceso a estos debe encontrarse limitado a personas expresamente autorizadas. Deben adoptarse medidas de seguridad y confidencialidad que impidan la reproducción, difusión, transferencia, análisis o utilización indebida de las conversaciones captadas. Asimismo, una vez cumplida la finalidad o vencido el plazo razonable de conservación, los registros deben ser eliminados para evitar una acumulación indefinida de información personal.

Este resultado se vincula con Castro (2024), quien, aunque examina la vigilancia de la salud de los trabajadores, concluye que las finalidades preventivas deben articularse con la protección de la intimidad y la confidencialidad de los datos personales. La coincidencia se encuentra en que la existencia de un interés empresarial o preventivo no elimina el deber de proteger la información personal obtenida en el marco de la relación laboral. La diferencia es que la videovigilancia con audio presenta un riesgo adicional de obtención incidental y continua de conversaciones ajenas a la finalidad declarada. Por ello, la obligación de limitar el acceso, mantener la confidencialidad y eliminar oportunamente los registros adquiere una importancia reforzada frente a la información sonora.

Finalmente, la concordancia práctica exige que la eventual utilización probatoria de las grabaciones mantenga correspondencia con la finalidad que justificó su obtención. No resulta compatible con este principio que un sistema instalado para atender un riesgo de seguridad sea empleado de manera posterior para controlar opiniones, vigilar relaciones personales, sancionar expresiones críticas o utilizar conversaciones privadas con fines disciplinarios ajenos al objeto inicial de la vigilancia. La utilización de audios como elementos de prueba debe ser excepcional y encontrarse sometida a controles de pertinencia, necesidad, proporcionalidad y respeto de los derechos de defensa, intimidad y protección de datos de los trabajadores y de los terceros eventualmente involucrados.

Como alcance, la investigación permite afirmar que la concordancia práctica proporciona una pauta de decisión aplicable a las relaciones laborales en las que exista tensión entre las necesidades de seguridad y la tutela de la intimidad. Su utilidad radica en impedir soluciones absolutas y en promover una configuración institucional del control empresarial que preserve simultáneamente las funciones de seguridad y el contenido esencial de los derechos fundamentales. En el caso de la videovigilancia con audio, el principio permite establecer una regla de preferencia por medidas menos invasivas y reservar el uso de micrófonos para circunstancias extraordinarias, debidamente justificadas, delimitadas y sometidas a garantías reforzadas.

Como limitación, se advierte que los antecedentes nacionales no ofrecen un desarrollo jurisprudencial amplio y específico respecto de la aplicación directa del principio de concordancia práctica a la videovigilancia con audio en el centro de trabajo. La regulación peruana sobre protección de datos contiene principios relevantes, como finalidad, proporcionalidad, información y minimización, pero no determina exhaustivamente los riesgos que habilitarían el uso de micrófonos, los parámetros técnicos de activación, los sectores laborales de mayor exposición ni las condiciones concretas para el uso disciplinario de grabaciones sonoras. Esta limitación requiere que la interpretación constitucional se complemente con estándares comparados, criterios administrativos y desarrollo doctrinal, sin trasladar de manera automática las soluciones de otros ordenamientos.

En consecuencia, la discusión demuestra que la compatibilización entre seguridad empresarial e intimidad desde la concordancia práctica solo puede alcanzarse mediante una regulación y aplicación restrictiva de la videovigilancia con audio. La seguridad conserva un espacio legítimo de tutela, pero debe satisfacerse, como regla, a través de medios que no impliquen la captura indiscriminada de la voz y las conversaciones de las personas trabajadoras. El uso de audio únicamente podría admitirse de forma excepcional ante riesgos relevantes y específicos, cuando no exista una alternativa menos lesiva y cuando se apliquen límites rigurosos de finalidad, necesidad, delimitación espacial y temporal, información previa, confidencialidad, conservación limitada y utilización estrictamente vinculada con el objeto que justificó la medida.

2.6. Aportes Jurisprudenciales y Doctrinales para Delimitar la Vigilancia Sonora Laboral

Los resultados obtenidos respecto del quinto objetivo específico permiten establecer que la jurisprudencia y la doctrina sobre seguridad empresarial e intimidad proporcionan criterios jurídicos relevantes para delimitar la vigilancia sonora laboral y fundamentar la aplicación del test de armonización. La videovigilancia con audio, cuando se utiliza como mecanismo ordinario, continuo, generalizado o insuficientemente informado de control empresarial, tiende a vulnerar el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras. La captación sistemática de la voz y de las conversaciones produce una injerencia cualitativamente más intensa que la videovigilancia restringida a imágenes, debido a que permite acceder a contenidos personales, relacionales y comunicativos que pueden no mantener relación directa con la prestación laboral. En consecuencia, los aportes jurisprudenciales y doctrinales analizados permiten sostener que la compatibilidad constitucional de la vigilancia sonora solo puede admitirse de manera excepcional, ante riesgos concretos, graves y verificables de seguridad, siempre que se acredite la inexistencia de medidas menos invasivas y se respeten exigencias reforzadas de finalidad, proporcionalidad, información previa, delimitación espacial y temporal, confidencialidad, minimización y control sobre el uso de los registros.

Los aportes jurisprudenciales y doctrinales analizados permiten sostener que la delimitación de la vigilancia sonora laboral no puede construirse desde una comprensión ilimitada del poder de dirección empresarial. La subordinación jurídica habilita al empleador a organizar, dirigir y fiscalizar la prestación de servicios, pero no implica que la persona trabajadora pierda su condición de titular de derechos fundamentales al ingresar al centro de trabajo. La intimidad, la dignidad, la protección de datos personales, la voz y la autonomía comunicativa continúan proyectándose dentro de la relación laboral, de modo que cualquier mecanismo tecnológico de control debe ser interpretado y aplicado en concordancia con dichos derechos.

Esta conclusión presenta una coincidencia sustancial con Poquet (2025), quien identifica que la videovigilancia con grabación de sonidos representa una injerencia especialmente intensa en la esfera privada de los trabajadores. El antecedente sostiene que el audio puede registrar conversaciones espontáneas, opiniones y datos sensibles que no se vinculan necesariamente con el cumplimiento de la prestación laboral, por lo que su utilización solo puede ser admitida en supuestos excepcionales y bajo condiciones

estrictas. La presente investigación coincide con dicho planteamiento al determinar que la voz no puede ser reducida a un dato técnico complementario de la imagen, puesto que se trata de un atributo personalísimo y de un vehículo de expresión capaz de revelar dimensiones relevantes de la vida íntima, de los vínculos interpersonales y de las comunicaciones de las personas trabajadoras.

La similitud con Poquet (2025) se expresa también en la exigencia de que la vigilancia sonora se encuentre sometida a una justificación reforzada. Tanto el antecedente como la presente investigación rechazan que la seguridad empresarial funcione como una habilitación abstracta para instalar micrófonos en espacios laborales ordinarios. La finalidad de seguridad debe estar asociada a un riesgo determinado, relevante y verificable, mientras que la captación de sonido debe constituir un recurso indispensable para atender dicho riesgo. La existencia de mecanismos alternativos, tales como cámaras sin audio, controles de acceso, alarmas, protocolos de seguridad, supervisión focalizada o dispositivos de emergencia, debe ser evaluada antes de considerar la activación de la grabación sonora. Cuando estos medios resultan suficientes, la utilización de audio pierde necesidad y se transforma en una medida excesiva frente a la intimidad de los trabajadores.

No obstante, la presente investigación se diferencia de Poquet (2025) por desarrollar el problema desde el marco constitucional, legal y administrativo peruano. El antecedente se estructura a partir de la legislación española, del régimen europeo de protección de datos y de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, Tribunal Supremo y autoridades españolas de protección de datos. La investigación actual, en cambio, vincula la delimitación de la vigilancia sonora con los derechos reconocidos por la Constitución Política del Perú, con la Ley N.° 29733, su Reglamento, la Directiva N.° 01-2020-JUS/DGTAIPD y la Opinión Consultiva N.° 045-2021-JUS/DGTAIPD. Esta diferencia permite advertir que el ordenamiento peruano dispone de principios relevantes para limitar la captación de audio, pero todavía no cuenta con un desarrollo jurisprudencial amplio y específico que establezca reglas detalladas para su implementación en relaciones laborales.

Los aportes derivados de la Directiva N.° 01-2020-JUS/DGTAIPD resultan centrales para la delimitación jurídica de la vigilancia sonora en el Perú. La directiva reconoce que la imagen y la voz son datos personales, por lo que toda captación, almacenamiento, uso, acceso, transmisión o conservación de estos elementos constituye

tratamiento de datos personales. Este reconocimiento permite superar una comprensión meramente instrumental de la videovigilancia y situar el análisis dentro de un régimen de garantías asociado a la finalidad, proporcionalidad, calidad, seguridad, minimización y transparencia del tratamiento. La vigilancia con audio no se configura, por tanto, como una manifestación libre de la facultad empresarial de supervisión, sino como una actividad jurídicamente condicionada por los derechos de quienes son objeto de captación.

La misma directiva aporta un estándar relevante al reconocer que el audio posee un carácter especialmente sensible y que su utilización debe encontrarse limitada a circunstancias excepcionales asociadas a riesgos significativos. Este criterio resulta compatible con la conclusión general de la investigación, según la cual la grabación sonora no puede ser normalizada como instrumento ordinario de fiscalización de la jornada, evaluación de rendimiento, disciplina interna o control general de la conducta de los trabajadores. La excepcionalidad implica que el empleador debe asumir la carga de demostrar por qué el sonido resulta necesario, qué riesgo concreto se busca prevenir o esclarecer y por qué no existen mecanismos menos invasivos capaces de cumplir la misma finalidad.

El aporte de la Opinión Consultiva N.° 045-2021-JUS/DGTAIPD se concentra particularmente en el deber de información previa. La opinión reconoce que la captación de imágenes y sonidos constituye tratamiento de datos personales y que el trabajador debe conocer de manera clara, accesible y previa la existencia, finalidad y características básicas del sistema de vigilancia. Este criterio permite establecer que la transparencia no es una formalidad secundaria, sino una garantía vinculada con la autodeterminación informativa. La persona trabajadora debe tener la posibilidad de saber que su voz puede ser registrada, identificar las zonas en las que opera la captación, conocer la finalidad del tratamiento y comprender las reglas generales de acceso, conservación y utilización de los registros.

La relevancia de este aporte se evidencia frente a las conclusiones de Montesdeoca (2022), quien advierte una flexibilización del deber de información previa en determinados supuestos de videovigilancia laboral, particularmente cuando las imágenes se emplean con fines disciplinarios. La presente investigación coincide con dicho antecedente al reconocer que la reducción de las exigencias de transparencia puede generar una erosión progresiva de las garantías de intimidad y protección de datos. Sin

embargo, se diferencia al sostener que cualquier flexibilización del deber de información debe ser observada con mayor rigor cuando la vigilancia incorpora audio. La grabación de imágenes puede registrar actos externos visibles; en cambio, la captación sonora permite acceder al contenido de conversaciones y expresiones verbales que las personas trabajadoras no han emitido necesariamente con la expectativa de ser registradas, almacenadas o examinadas por el empleador.

Desde esta perspectiva, los aportes jurisprudenciales y doctrinales permiten concluir que la información previa sobre la presencia de cámaras no basta cuando el sistema incorpora micrófonos. La advertencia dirigida a los trabajadores debe señalar expresamente la existencia de captación sonora, la finalidad que la justifica, los espacios en los que se aplica y las condiciones esenciales del tratamiento. De otro modo, se produciría una vigilancia opaca que incrementa la afectación de la intimidad comunicativa y priva a los titulares de los datos de la posibilidad de conocer, cuestionar o ejercer control respecto de la información obtenida. La omisión de informar sobre el audio agrava el carácter invasivo de la medida, ya que transforma las conversaciones ordinarias en registros obtenidos de manera sorpresiva.

Los resultados de la investigación también se vinculan con Sánchez (2024), quien identifica que los ordenamientos jurídicos suelen admitir amplias facultades de vigilancia empresarial cuando se invocan razones de seguridad o productividad, generando zonas grises respecto de la legitimidad de mecanismos de control intensivo. Existe coincidencia en que los conceptos de seguridad, eficiencia, productividad o disciplina pueden funcionar como argumentos expansivos si no se encuentran sometidos a límites claros. La presente investigación confirma que la videovigilancia con audio representa precisamente uno de los ámbitos en los que dichas finalidades pueden desbordarse, debido a que la capacidad tecnológica para captar sonido permite obtener información sobre aspectos que exceden el cumplimiento de las obligaciones laborales.

La investigación amplía el planteamiento de Sánchez (2024) al ofrecer criterios específicos para limitar la vigilancia sonora. La finalidad debe ser determinada y verificable; el audio debe ser estrictamente necesario; las áreas de captación deben estar delimitadas; los tiempos de funcionamiento deben ser restringidos; los registros deben conservarse únicamente durante el plazo indispensable; el acceso debe quedar reservado a personas autorizadas; y la información obtenida no puede reutilizarse para finalidades incompatibles con aquellas que justificaron inicialmente su recolección. Estos parámetros

permiten transformar los principios generales de proporcionalidad, transparencia y minimización en exigencias operativas para la aplicación concreta de sistemas de videovigilancia con audio.

La investigación también coincide con Ramos (2023), quien concluye que el marco normativo peruano en materia de videovigilancia laboral es insuficiente y fragmentario, especialmente frente a riesgos de vigilancia oculta o carente de información adecuada. Ambos estudios sostienen que la videovigilancia puede responder a finalidades legítimas de seguridad y control, pero no puede desplegarse sin límites derivados de los derechos fundamentales de los trabajadores. La similitud se encuentra en el reconocimiento de que la regulación peruana, aunque dispone de normas generales sobre protección de datos personales y de criterios administrativos relevantes, no contiene un régimen laboral integral capaz de responder a todas las manifestaciones de la vigilancia tecnológica.

La presente investigación aporta una mayor precisión al diagnóstico de Ramos (2023) al identificar que el déficit normativo es particularmente importante respecto de la vigilancia sonora. Las reglas construidas inicialmente para el registro de imágenes no pueden trasladarse de manera automática a la captación de voces y conversaciones. La mayor capacidad de intrusión del audio exige una regulación y una interpretación diferenciadas. En consecuencia, se sostiene que la delimitación de la vigilancia sonora debe partir de una presunción de excepcionalidad, de tal modo que sea el empleador quien demuestre la necesidad de utilizar micrófonos y no el trabajador quien deba acreditar, de manera abstracta, la ilegitimidad de toda grabación de sonido.

La coincidencia con Aldana (2022) se encuentra en que la videovigilancia laboral debe ser entendida como una forma de tratamiento de datos personales y se encuentra sometida a los principios de finalidad, proporcionalidad, calidad de los datos e información previa. La presente investigación confirma la relevancia de estos criterios y los vincula de manera directa con la tutela de la intimidad laboral. La captación de audio debe ser evaluada no solo a partir de la existencia de una base de legitimación para el tratamiento, sino también según el nivel de intervención que produce sobre la vida personal, las relaciones laborales y las comunicaciones de las personas trabajadoras.

La diferencia con Aldana (2022) se vincula con el alcance de la investigación. El antecedente se concentra en la sistematización de pronunciamientos administrativos de la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales y en el tratamiento de la

videovigilancia laboral en general. La presente investigación profundiza en la especificidad de la grabación sonora y articula los criterios administrativos con el test de armonización y el principio de concordancia práctica. De este modo, se determina que el cumplimiento formal de los deberes de información o de señalización no agota el examen de constitucionalidad. Una medida puede ser visible y, sin embargo, resultar desproporcionada si capta de forma ininterrumpida conversaciones no relacionadas con un riesgo concreto o si opera en espacios en los que la expectativa de privacidad es particularmente intensa.

Los resultados también guardan relación con Hernández-Duarte et al. (2024), quienes advierten que la expansión de tecnologías de monitoreo puede incrementar la percepción de vigilancia constante y generar efectos negativos sobre la autonomía y la salud mental de los trabajadores. La presente investigación coincide en que los efectos de la vigilancia no se reducen a la eventual utilización posterior de una grabación. La sola conciencia de que la voz y las conversaciones pueden ser registradas de forma permanente puede producir autocensura, pérdida de espontaneidad, debilitamiento de la confianza interpersonal, restricción de la libre expresión y presión psicológica. Estas consecuencias resultan jurídicamente relevantes porque evidencian que la captación sonora no opera como un mecanismo neutral de seguridad, sino como una tecnología con capacidad para modificar el comportamiento de las personas trabajadoras y afectar la dignidad dentro del entorno laboral.

La diferencia respecto de Hernández-Duarte et al. (2024) se sitúa en el objeto y enfoque de investigación. El antecedente analiza tecnologías de monitoreo en teletrabajo y trabajo remoto desde una revisión integradora de literatura, con énfasis en la organización laboral, la salud mental y la autonomía. La presente investigación examina específicamente la videovigilancia con audio desde un enfoque jurídico-dogmático y jurisprudencial. En consecuencia, el aporte del antecedente radica en visibilizar los efectos subjetivos y psicosociales de la vigilancia, mientras que el estudio actual los incorpora como criterios para determinar la intensidad de la afectación constitucional y la necesidad de limitar la captación sonora en el centro de trabajo.

Por otro lado, los hallazgos presentan una relación complementaria con Castro (2024), quien concluye que la vigilancia de la salud en el trabajo debe articularse con la protección de la intimidad y la confidencialidad de los datos médicos de los trabajadores. La similitud se expresa en que, tanto en la vigilancia de la salud como en la

videovigilancia con audio, pueden existir finalidades preventivas o de seguridad legítimas, pero estas no habilitan una recopilación irrestricta de información personal. En ambos casos se exige que los datos sean pertinentes, necesarios, confidenciales y utilizados únicamente para el propósito que justificó su obtención.

La diferencia se encuentra en que la vigilancia de la salud se relaciona principalmente con datos clínicos obtenidos a través de procedimientos habitualmente determinados, mientras que la captación de audio posee un carácter potencialmente continuo, incidental y no selectivo. Un micrófono activo puede registrar información personal, familiar, sindical, emocional o sanitaria sin que el trabajador tenga la intención de proporcionarla al empleador. Esta circunstancia incrementa el riesgo de recolección excesiva y exige límites más rigurosos respecto de la ubicación de los dispositivos, los momentos de captación, el acceso a los registros y la prohibición de usos secundarios.

Los hallazgos se relacionan igualmente con Gamarra (2025), quien advierte que las tecnologías de la información y comunicación han ampliado significativamente las posibilidades de control empresarial, mientras que la regulación peruana todavía avanza de manera lenta y parcial. La presente investigación coincide en que la innovación tecnológica no puede ser recibida por el Derecho como una autorización implícita para expandir la vigilancia sobre los trabajadores. La mayor facilidad técnica para captar, almacenar y analizar la voz no implica una habilitación jurídica equivalente. Por el contrario, el aumento del potencial intrusivo de la tecnología exige una intensificación proporcional de las garantías de intimidad, protección de datos y dignidad.

La presente investigación contribuye a la discusión planteada por Gamarra (2025) al proponer que los sistemas de videovigilancia con audio sean jurídicamente diferenciados de otras herramientas de control digital. La geolocalización, el control de asistencia, el monitoreo de actividad informática, la videovigilancia visual y la grabación de sonido poseen capacidades diversas para acceder a la vida privada de los trabajadores. La captura de audio requiere una evaluación especialmente rigurosa porque permite obtener el contenido verbal de las interacciones y porque su funcionamiento continuo dificulta separar, antes de la captación, la información pertinente para fines de seguridad de aquella que pertenece a la esfera personal o comunicativa de quien trabaja.

Los aportes jurisprudenciales y doctrinales analizados permiten identificar, en consecuencia, un estándar convergente para delimitar la vigilancia sonora laboral. La utilización de audio debe estar sustentada en una finalidad específica de seguridad o

protección; debe responder a un riesgo grave, real y verificable; debe ser necesaria ante la inexistencia de opciones menos intrusivas; debe ser conocida previamente por las personas trabajadoras; debe limitarse a zonas y momentos estrictamente indispensables; debe excluir ámbitos de privacidad reforzada, tales como vestuarios, servicios higiénicos, comedores y áreas de descanso; debe mantener una conservación restringida de los registros; debe garantizar acceso limitado y confidencialidad; y debe impedir el uso de los audios para finalidades distintas de las que justificaron su recolección.

El principal alcance de la investigación consiste en integrar los criterios normativos, administrativos, jurisprudenciales y doctrinales disponibles en una pauta de delimitación constitucional aplicable al contexto laboral peruano. Dicha pauta permite evitar que la ausencia de una prohibición legislativa expresa sobre la grabación de audio sea interpretada como una autorización para su utilización generalizada. La falta de regulación específica debe ser completada mediante una interpretación que priorice la dignidad de la persona, el contenido esencial de la intimidad, la autodeterminación informativa y la prohibición de tratamientos excesivos de datos personales. Bajo esta perspectiva, la seguridad empresarial conserva un ámbito legítimo de realización, pero no puede convertirse en una razón para someter las relaciones laborales a un régimen de escucha permanente.

Como limitación, debe advertirse que la jurisprudencia peruana sobre videovigilancia con audio en el centro de trabajo es todavía limitada y que gran parte de los criterios más desarrollados procede de la regulación comparada, de decisiones administrativas extranjeras y de doctrinas elaboradas en ordenamientos con estructuras normativas distintas. Esta circunstancia exige una recepción crítica y contextualizada de los estándares comparados, evitando su traslado automático al sistema peruano. Además, la investigación se desarrolla mediante una metodología jurídico-dogmática y jurisprudencial, por lo que no proporciona datos empíricos sobre la incidencia de sistemas de captación sonora en los sectores empresariales peruanos ni sobre las experiencias concretas de los trabajadores sometidos a estas tecnologías.

Pese a dichas limitaciones, la discusión permite confirmar que los aportes jurisprudenciales y doctrinales disponibles justifican una delimitación estricta de la vigilancia sonora laboral. La videovigilancia con audio solo puede ser considerada compatible con el orden constitucional en circunstancias excepcionales, bajo controles reforzados y frente a riesgos específicos que no puedan ser atendidos por mecanismos

menos intrusivos. Cuando el audio se implementa como forma ordinaria de supervisión, se activa de modo continuo, capta conversaciones ajenas a la finalidad de seguridad, se emplea sin información previa suficiente o permite usos secundarios de la información, la medida desborda los límites del poder de dirección y configura una afectación desproporcionada de la intimidad, la dignidad y la protección de datos personales de las personas trabajadoras.



CONCLUSIONES

Primero: En cuanto al primer objetivo específico, se concluye que los sistemas de videovigilancia con audio son jurídicamente concebidos como medidas de control de carácter especialmente sensible y, por ello, sujetos a condiciones más rigurosas que las aplicables a la videovigilancia basada únicamente en imágenes. La doctrina, la normativa y los criterios administrativos y jurisprudenciales analizados coinciden en reconocer que la voz y las conversaciones constituyen datos personales de alta sensibilidad, cuya captación exige justificar finalidades concretas y de especial entidad, demostrar la inexistencia de medios menos intrusivos y garantizar el cumplimiento estricto de los principios de finalidad, proporcionalidad, información previa y limitación de la finalidad. En el contexto peruano, la ausencia de una regulación específica sobre audio obliga a derivar estos alcances a partir de principios generales, lo que refuerza la necesidad de desarrollar un marco normativo y jurisprudencial más preciso que reconozca expresamente la excepcionalidad de la videovigilancia sonora.

Segundo: Respecto del segundo objetivo específico, se concluye que la videovigilancia con audio afecta de manera intensa y multidimensional las distintas manifestaciones del derecho a la intimidad de los trabajadores en el centro de trabajo. La captación continua de conversaciones impacta en la intimidad personal, al permitir registrar información sobre la vida privada, pensamientos y emociones; en la intimidad relacional, al introducir un elemento permanente de observación en las interacciones entre trabajadores y entre estos y sus superiores; y en la intimidad comunicativa, al generar un entorno de vigilancia que inhibe la expresión libre de opiniones y desacuerdos. Además, la medida produce una percepción subjetiva de exposición constante y de pérdida de control sobre la propia información, lo que agrava la afectación de la autonomía y de la dignidad en la relación laboral.

Tercero: En relación con el tercer objetivo específico, se concluye que la aplicación del test de armonización al conflicto entre la seguridad empresarial y la intimidad de los trabajadores frente al uso de videovigilancia con audio conduce, en términos generales, a una valoración restrictiva de esta medida. La existencia

de alternativas menos intrusivas para alcanzar los fines de seguridad, el carácter especialmente sensible de los datos captados y la intensidad de la injerencia sobre la vida privada determinan que, en la mayoría de casos, la captación sistemática de audio no supere las exigencias de necesidad, idoneidad y proporcionalidad estricta. En consecuencia, el test de armonización solo admite la videovigilancia sonora como recurso excepcional, limitado a escenarios de riesgos graves y específicos, y sometido a delimitaciones claras en cuanto a su alcance espacial, temporal y finalístico.

Cuarto: En cuanto al cuarto objetivo específico, se concluye que la aplicación del principio de concordancia práctica al conflicto entre seguridad empresarial e intimidad frente a la videovigilancia con audio exige una configuración fuertemente restrictiva de esta medida. La compatibilización entre ambos bienes constitucionales solo resulta viable si la grabación de audio se concibe como un recurso verdaderamente excepcional, enmarcado en políticas internas claras, delimitado a espacios y momentos específicos, sujeto a transparencia, participación de los trabajadores y mecanismos efectivos de control y auditoría sobre el uso de las grabaciones. En ausencia de estas condiciones, la videovigilancia sonora rompe la concordancia práctica, al provocar una afectación desproporcionada del núcleo esencial de la vida privada de los trabajadores y al desplazar indebidamente el equilibrio en favor de un modelo de control intensivo.

Quinto: Respecto del quinto objetivo específico, se concluye que la jurisprudencia y la doctrina sobre seguridad empresarial e intimidad proporcionan un conjunto coherente de criterios que fundamentan una aplicación restrictiva del test de armonización frente a la videovigilancia con audio. Los desarrollos comparados y nacionales analizados coinciden en señalar que la grabación de sonidos en el entorno laboral representa una injerencia de alta intensidad en la esfera privada, que solo puede ser constitucionalmente tolerada en supuestos excepcionales y bajo condiciones muy estrictas de justificación y control. Estos criterios refuerzan la tesis de que la normalización de la videovigilancia sonora como mecanismo ordinario de supervisión no es compatible con la preservación efectiva del derecho a la intimidad y a la protección de datos personales en el ámbito del trabajo, y evidencian la

necesidad de avanzar hacia marcos normativos y jurisprudenciales que consoliden dicha excepcionalidad.

Sexto: En relación con el objetivo general, se concluye que el uso de videovigilancia con audio en el centro de trabajo, en las condiciones actualmente observadas, tiende a configurar una vulneración del derecho a la intimidad de los trabajadores. Ello se debe a que la captación sistemática de la voz y de las conversaciones introduce una injerencia cualitativamente más intensa que la videovigilancia visual, amplía de manera desproporcionada el radio de observación empresarial sobre la vida privada de las personas trabajadoras y no supera, en la mayoría de escenarios, los estándares de necesidad y proporcionalidad exigidos por el test de armonización y por el principio de concordancia práctica. Solo en supuestos excepcionales, debidamente justificados por razones de seguridad de especial entidad y sometidos a estrictos límites materiales y procedimentales, podría considerarse compatible la videovigilancia sonora con el orden constitucional, lo que confirma que su utilización no puede ser normalizada como mecanismo ordinario de control laboral.

RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elaborar una guía técnica orientadora sobre el uso de sistemas de videovigilancia con audio en el ámbito laboral, que incorpore criterios para la evaluación de sus impactos sobre la intimidad personal, relacional y comunicativa de los trabajadores, así como parámetros para identificar prácticas de vigilancia sonora incompatibles con la dignidad humana y el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo.

Segundo: Se recomienda al Tribunal Constitucional y a la Corte Suprema de Justicia de la República desarrollar, a través de su jurisprudencia, criterios explícitos de aplicación del test de armonización en casos de videovigilancia con audio, estableciendo parámetros claros sobre la exigencia de medios menos intrusivos, la valoración de la intensidad de la afectación de la intimidad y las condiciones bajo las cuales, de manera verdaderamente excepcional, podría considerarse constitucionalmente admisible la captación de audio en el ámbito laboral.

Tercero: Se recomienda que, en cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado peruano tras la ratificación del Convenio N°190 de la OIT, se evalúe la incorporación de infracciones específicas vinculadas a la implementación o utilización injustificada, desproporcionada o no informada de sistemas de videovigilancia con audio en el ámbito laboral, con la finalidad de fortalecer el marco de actuación de la SUNAFIL para la fiscalización y sanción de aquellas prácticas que, por su carácter particularmente invasivo, resulten incompatibles con la dignidad, la intimidad y el derecho a la protección de datos personales de los trabajadores.

Cuarto: Se recomienda a las empresas y entidades públicas diseñar e implementar políticas internas de videovigilancia que, en aplicación del principio de concordancia práctica, reconozcan como regla general la utilización de sistemas de videovigilancia sin captación de audio y limiten su eventual uso excepcional a supuestos debidamente justificados. Asimismo, dichas políticas deberían definir claramente las finalidades del tratamiento, los espacios sujetos a vigilancia, los plazos de conservación de la información y los

mecanismos de información dirigidos a los trabajadores, garantizando el respeto de sus derechos a la intimidad y a la protección de datos personales.

Quinto: Se recomienda que la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales evalúe la actualización de la Directiva N°01-2020-JUS/DGTAIPD, incorporando criterios más específicos para el tratamiento de datos personales mediante sistemas de videovigilancia con audio en el ámbito laboral, precisando su carácter excepcional y los parámetros de necesidad, proporcionalidad, información previa, limitación de la finalidad y minimización de la injerencia que deben observarse para garantizar la protección del derecho a la intimidad y de los datos personales de los trabajadores.

REFERENCIAS

Abdurrahimli, F. (2020). Big Boss is Watching You! The Right to Privacy of Employees in the Context of Workplace Surveillance. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.3740078

Abraha, H. (2022). A pragmatic compromise? The role of Article 88 GDPR in upholding privacy in the workplace. *International Data Privacy Law*, *12*(4), 276-296. https://doi.org/10.1093/idpl/ipac015

Akopashvili, A., y Apakidze, E. (2022). Legal Mechanisms for the Protection of Personal Data in Case of Video Surveillance in Employment Relationships at the National and International Levels. *Journal of Contemporary Law*. https://doi.org/10.31578/jcl.v2i1.18

Alanís, J. (2021). Estructura formal (sintáctica) de los derechos fundamentales. *Desafíos Jurídicos*, *1*(1), 80-107. https://doi.org/10.29105/dj1.1-4

Albin, E. (2025). The Three-Tier Structural Legal Deficit Undermining the Protection of Employees' Personal Data in the Workplace. *Oxford Journal of Legal Studies*, *45*(1), 81-107. https://doi.org/10.1093/ojls/gqae033

Aldana, R. (2022). Videovigilancia laboral a la luz del desarrollo normativo y los pronunciamientos en consulta de la autoridad nacional de protección de datos personales. *Laborem*, *19*, 35-51. https://doi.org/10.56932/laborem.19.26.2

Alexy, R. (2007). ¿Derechos humanos sin metafísica? *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, (30), 237. https://doi.org/10.14198/DOXA2007.30.33

Aloisi, A., y De Stefano, V. (2022). Essential jobs, remote work and digital surveillance: Addressing the COVID-19 pandemic panopticon. *International Labour Review*, *161*(2), 289-314. https://doi.org/10.1111/ilr.12219

Aloisi, A., y Gramano, E. (2020). *Artificial Intelligence Is Watching You at Work. Digital Surveillance, Employee Monitoring and Regulatory Issues in the EU Context*.

Aparicio, R. (2022). Videovigilancia laboral a la luz del desarrollo normativo y los pronunciamientos en consulta de la autoridad nacional de protección de datos personales. *Laborem*, *19*(26), 35-51. https://doi.org/10.56932/laborem.19.26.2

Arroyo, E. (2015). La eficacia horizontal de los derechos fundamentales en España y México: Algunas notas para su análisis. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, (19), 223-247.

Ball, K. (2010). Workplace surveillance: An overview. *Labor History*, *51*, 106-187. https://doi.org/10.1080/00236561003654776

Bechara, A., y Vides, M. (2019). Tres modelos y un mismo objeto de interpretación de los derechos fundamentales: Dworkin, Alexy y Sieckmann. *Justicia*, *24*(36), 196-213. https://doi.org/10.17081/just.24.36.3765

Bernhardt, A., Kresge, L., y Suleiman, R. (2023). The Data-Driven Workplace and the Case for Worker Technology Rights. *ILR Review*, *76*(1), 3-29. https://doi.org/10.1177/00197939221131558

Bilić, A. (2025). HOLISTIC APPROACH FOR EMPLOYEES' PRIVACY PROTECTION IN THE CONTEMPORARY WORKPLACE. *InterEULawEast : Journal for the International and European Law, Economics and Market Integrations*, *12*(2), 261-293. https://doi.org/10.22598/iele.2025.12.2.9

Brown, G., Ross, S., y Kirchhübel, C. (2021). Voicing concerns: The balance between data protection principles and research developments in forensic speech science. *Science y Justice*, *61*(4), 311-318. https://doi.org/10.1016/j.scijus.2021.05.006

Calvo, F. (2019). Las singularidades del poder de control en las empresas de tendencias. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (150), 273-297.

Carpio, E. (2003). La interpretación de los derechos fundamentales. *Derecho PUCP*, (56), 463-530. https://doi.org/10.18800/derechopucp.200301.010

Carter, C. (2025). AI surveillance: Reclaiming privacy through informational control. *European Labour Law Journal*, *16*(2), 245-258. https://doi.org/10.1177/20319525241306327

Castañeda, J. (2016). El efecto horizontal de los derechos fundamentales en el contexto de constitucionalización global del régimen jurídico privado digital. *Revista Jurídica Mario Alario D´Filippo*, *8*(15), 29-47. https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.8-num.15-2016-1522

Castro, T. (2024). Vigilancia de la salud de los trabajadores: El pendiente desarrollo de una mayor regulación en el Perú. *Derecho y Sociedad*, (62), 1-11. https://doi.org/10.18800/dys.202401.009

Charbonneau, É., y Doberstein, C. (2020). An Empirical Assessment of the Intrusiveness and Reasonableness of Emerging Work Surveillance Technologies in the Public Sector. *Public Administration Review*. https://doi.org/10.1111/puar.13278

Charity, M., y Anshory, S. (2026). Balancing Constitutional Rights and Personal Data Protection for Citizens in the Digital Society: A Proportionality Test Analysis of Constitutional Court Decisions. *Indonesian Journal of Digital Society is a scientific journal*, *2*(1), 37-48. https://doi.org/10.47313/.v2i1.4351

Chávez, J., y Ríos, P. (2019). DE LA TESIS DE LA DOBLE NATURALEZA DE ALEXY A UN y#8220;IUSNATURALISMO MODERADOy#8221;: UNA PROPUESTA DE COMPRENSIÓN DE LOS DERECHOS

FUNDAMENTALES IMPLÍCITOS A PARTIR DE LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL DE PERÚ Y CHILE. *Revista Chilena de Derecho*, *46*(1), 177-201. https://doi.org/10.4067/S0718-34372019000100177

Código Civil, Legislation No. Decreto Legislativo Nº 295 (1984). https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2015/01/Codigo-Civil-MINJUS-BCP.pdf

Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú*. https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru

Corrales, E. (2023). 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. *Revista Oficial del Poder Judicial Órgano de Investigación de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú*, *15*(19), 261-277. https://doi.org/10.35292/ropj.v15i19.739

Cruz, J. (2019). Las facultades de control del empleador ante los cambios organizativos y tecnológicos. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (150), 13-44.

Cruz, P. (2017). La incidencia de la carta (DFUE) en la confluencia de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales y la ineficacia horizontal de las directivas: De Kücükdeveci a Dansk Industri. *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, (21), 101-120.

Díaz, F. (2016). Interpretación de la Constitución y juez constitucional. *REVISTA IUS*, *10*(37). https://doi.org/10.35487/rius.v10i37.2016.7

Directiva para el Tratamiento de Datos Personales mediante Sistemas de Videovigilancia, Legislation No. Resolución Directoral N.° 02-2020-JUS/DGTAIPD (2020). https://www.gob.pe/institucion/minjus/normas-legales/441859-02-2020-jus-dgtaipd

Doberstein, C., Charbonneau, É., Morin, G., y Despatie, S. (2021). Measuring the Acceptability of Facial Recognition-Enabled Work Surveillance Cameras in the Public and Private Sector. *Public Performance y Management Review*, *45*, 198-227. https://doi.org/10.1080/15309576.2021.1931374

Ebert, I., Wildhaber, I., y Adams-Prassl, J. (2021). Big Data in the workplace: Privacy Due Diligence as a human rights-based approach to employee privacy protection. *Big Data y Society*, *8*(1), 20539517211013051. https://doi.org/10.1177/20539517211013051

Edwards, L., Martin, L., y Henderson, T. (2018). Employee Surveillance: The Road to Surveillance is Paved with Good Intentions. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.3234382

Fernández, A. G. (2014). *La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de carácter temporal*. 43-90. https://doi.org/10.5944/rdp.91.2014.13219

Fernández, J., y Rodríguez, V. (2016). Nuevas tecnologías y control empresarial de la actividad laboral es España. *Labour yamp; Law Issues*, *Vol 2*, I. 44-74 Paginazione. https://doi.org/10.6092/ISSN.2421-2695/6197

Fernández, R. (2015). Precisiones sobre el poder disciplinario del empleador. *Revista chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, *6*(11), 37-67.

Gamarra, L. (2025). Las nuevas tecnologías y la relación laboral en el Perú: Cambios y desafíos. *Revista Derecho Social y Empresa*, (23), 185-210. https://doi.org/10.18172/redsye.6772

García, J., y Treviño, M. (2019). Modificación sustancial de condiciones de trabajo y poderes empresariales: A propósito de la STS (Sala de lo Social) 03/04/2018. *Derecho de las relaciones laborales*, (10), 993-1007.

Guamán, K., Hernández, E., y Lloay, S. (2021). El proyecto de investigación: La metodología de la investigación científica o jurídica. *Conrado*, *17*(81), 163-168.

Gumzej, N., Dragičević, D., y Faculty of Law, University of Zagreb, Zagreb, Croatia. (2019). Video Surveillance in the Workplace Under the Croatian Act on Implementation of the General Data Protection Regulation. *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, *69*(3), 327-346. https://doi.org/10.3935/zpfz.69.3.01

Gutsu, S. (2025). Protection of employees' labor rights from illegal video surveillance: A criminal law aspect. *Uzhhorod National University Herald. Series: Law*. https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.4.3

Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., y Arias, J. (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. En *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. https://doi.org/10.35622/inudi.b.073

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill España. https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008

Hernández-Duarte, W., Nieto-Patiño, J., Fandiño-Remolina, K., y Zuluaga-Elorza, M. (2024). Mecanismos de seguimiento a las condiciones de trabajo en la modalidad

de teletrabajo. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, *33*(4), 503-523.

Ifeoma, K. C. (2017). *Limitless Worker Surveillance*. https://doi.org/10.15779/Z38BR8MF94

Jackson, V. (2015). Constitutional Law in an Age of Proportionality. *Yale Law Journal*, *124*, 3094-3196.

Jiménez, C., Ramírez, X., y Charre, M. (2022). El ejercicio del poder de dirección del empleador y sus límites frente a los derechos de los trabajadores. *Giuristi: Revista de Derecho Corporativo*, *3*(5), 29-51. https://doi.org/10.46631/Giuristi.2022.v3n5.04

Komanovics, A. (2023). WORKPLACE PRIVACY IN THE EU : THE IMPACT OF EMERGING TECHNOLOGIES ON EMPLOYEE'S FUNDAMENTAL RIGHTS. *EU and comparative law issues and challenges series*. https://doi.org/10.25234/eclic/27458

Kovač, M. (2019). Video surveillance in the employer's premises: The ECtHR judgment in Antović and Airković v. Montenegro. *Zbornik Radova Pravnog Fakulteta Nis*, *58*(82), 165-181. https://doi.org/10.5937/zrpfni1982165K

Kröger, J. L., Gellrich, L., Pape, S., Brause, S. R., y Ullrich, S. (2022). Personal information inference from voice recordings: User awareness and privacy concerns. *Proceedings on Privacy Enhancing Technologies*, *2022*(1), 6-27. https://doi.org/10.2478/popets-2022-0002

Leal, J., y López, R. (2019). Essential Content of Fundamental Rights from the Discursive and Principialist Model of Robert Alexy. *Oñati Socio-Legal Series*, *9*(6), 1026-1051. https://doi.org/10.35295/osls.iisl/0000-0000-0000-1042

Lerner, P. (2004). Sobre armonización, derecho comparado y la relación entre ambos. *Boletín mexicano de derecho comparado*, *37*(111), 919-966.

Lesjak, B., y Savić, M. (2023). Video surveillance legislation in the EU and Slovenia: Privacy rights, security needs, and data protection challenges. *Mednarodno inovativno poslovanje = Journal of Innovative Business and Management*, *15*(2), 1-10. https://doi.org/10.32015/JIBM.2023.15.2.3

Ley N.° 29733, Legislation No. Ley N.° 29733 (2011). https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/243470-29733

Maldonado, M. (2020). Límites y contenido esencial de los derechos (un marco conceptual problemático). *Revista Derecho del Estado*, (47), 79-112. https://doi.org/10.18601/01229893.n47.03

Malienko, O., y Vakariuk, L. (2025). Digital control in the workplace: The interest of the employer and the right to privacy of the employee. *Analytical and Comparative Jurisprudence*. https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.81

Mangarelli, C. (2016). Derechos del empleador a la organización y dirección de la empresa, y límites. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, *4*(8). https://doi.org/10.5354/0719-7551.2013.42694

Marshall, P. (2010). EL EFECTO HORIZONTAL DE LOS DERECHOS Y LA COMPETENCIA DEL JUEZ PARA APLICAR LA CONSTITUCIÓN. *Estudios constitucionales*, *8*(1), 43-78. https://doi.org/10.4067/S0718-52002010000100003

Mashkov, S., y Kostyuchenko, M. (2023). On the Issue of Compliance with the Legislation on Personal Data by the Employer During Video Recording and

Psychophysiological Study of Workers on the Polygraph. *Academic Law Journal*. https://doi.org/10.17150/1819-0928.2023.24(2).183-192

Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., y Castillo, R. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. En *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. https://doi.org/10.35622/inudi.b.080

Mettler, T. (2023). The connected workplace: Characteristics and social consequences of work surveillance in the age of datification, sensorization, and artificial intelligence. *Journal of Information Technology*, *39*, 547-567. https://doi.org/10.1177/02683962231202535

Mirosławski, T., y Barański, M. (2025). Principle of Proportionality in the Jurisprudence of the European Court of Human Rights in Cases Concerning Workplace Monitoring. *Review of European and Comparative Law*, *63*(4), 177-204. https://doi.org/10.31743/recl.19011

Montesdeoca, A. (2022). La videovigilancia en el ámbito laboral: El poder de control del empresario versus el derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (5), 290-302. https://doi.org/10.24310/rejlss.vi5.14679

Murillo, J. (2019). «Brace yourselves! La videovigilancia ya viene»: Situación de la videovigilancia en el ordenamiento jurídico peruano. *Derecho PUCP*, (83), 133-178. https://doi.org/10.18800/derechopucp.201902.005

Ñaupas, H., Mejia, E., Trujillo, I., Romero, H., Medina, W., y Novoa, E. (2023). *Metodología de la investigación total: Cuantitativa – Cualitativa y redacción de tesis 6a Edición*. Ediciones de la U.

Paneva, A. (2024). The Advantages, Risks, and Rules of Installing Video Surveillance in Workplaces. *Central European Academy Law Review*. https://doi.org/10.62733/2024.1.281-296

Pérez, A. (2018). De nuevo, sobre la videovigilancia como medida de control de la actividad laboral. *Revista de información laboral*, (1), 55-63.

Poquet, R. (2025). A vueltas con la videovigilancia y la grabación de sonidos vs. Derechos fundamentales de las personas trabajadoras. *Revista Derecho Social y Empresa*, (23), 45-81. https://doi.org/10.18172/redsye.6707

Possino, I. (2023). Employee Monitoring: As Technology Advances Yet the Electronic Communications Privacy Act Stays in the Past. *SMU Science and Technology Law Review*, *26*(1), 135. https://doi.org/10.25172/smustlr.26.1.9

Ramasundaram, A., Gurusamy, R., y George, A. (2022). Employees and workplace surveillance: Tensions and ways forward. *Journal of Information Technology Teaching Cases*, *14*, 2-6. https://doi.org/10.1177/20438869221142027

Ramos, X. (2023). *Los límites a la videovigilancia en el ejercicio de las facultades fiscalizadoras del empleador en el Perú* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. http://hdl.handle.net/20.500.12404/25518

Reglamento de la Ley Nº 29733, Ley de Protección de Datos Personales, Legislation No. Decreto Supremo N.° 003-2013-JUS (2013). https://www.gob.pe/institucion/minjus/normas-legales/1941246-003-2013-jus

Sánchez, I. (2024). En búsqueda del equilibrio entre las actividades de vigilancia del empresario y la privacidad del trabajador en la era digital. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1405

Sanguineti, W. (2007). *Derecho constitucional del trabajo: Relaciones de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Gaceta Jurídica. https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=579549

Sentencia 599/2020, EXP. N.° 02208-2017-PA/TC (Pleno del Tribunal Constitucional del Perú 2020). https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/02208-2017-AA.pdf

Shumylo, M., y Simutina, Y. (2025). Regulation of video surveillance of employees in the workplace in accordance with the standards of the Council of Europe. *Uzhhorod National University Herald. Series: Law*. https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.33

Sikri, A. (2021). Proportionality—A Balancing Act for Achieving Constitutional Rights: A Comparative Study. En M. John, V. H. Devaiah, P. Baruah, M. Tundawala, y N. Kumar (Eds.), *The Indian Yearbook of Comparative Law 2019* (pp. 111-129). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-2175-8_6

Sprague, R. (2023). Privacy SELF-MANAGEMENT: A Strategy to Protect Worker Privacy from Excessive Employer Surveillance in Light of Scant Legal Protections. *American Business Law Journal*, *60*(4), 793-836. https://doi.org/10.1111/ablj.12236

Sum, C. M., Shi, C., y Fox, S. E. (2025). «It's Always a Losing Game»: How Workers Understand and Resist Surveillance Technologies on the Job. *Proceedings of the*

ACM on Human-Computer Interaction, *9*(2), 1-32. https://doi.org/10.1145/3710902

Sweet, A., y Mathews, J. (2008). Proportionality Balancing and Global Constitutionalism. *Alec Stone Sweet*, *47*.

Sweet, A., y Mathews, J. (2019). *Proportionality Balancing and Constitutional Governance: A Comparative and Global Approach* (1.ª ed.). Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oso/9780198841395.001.0001

Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú: Un enfoque teórico-práctico* (1a ed). Gaceta jurídica.

Tsakyrakis, S. (2010). Proportionality: An assault on human rights?: A rejoinder to Madhav Khosla. *International Journal of Constitutional Law*, *8*(2), 307-310. https://doi.org/10.1093/icon/moq017

Viollier, P., y Contreras, P. (2026). Videovigilancia, control biométrico y seguimiento geolocalizado de trabajadores: Tratamiento de datos personales a la luz de la ley 21.719. *Revista Jurídica Digital UANDES*, *9*(2), 1-31. https://doi.org/10.24822/rjduandes.0902.2

Vitak, J., Zimmer, M. (2023). Surveillance and the future of work: Exploring employees' attitudes toward monitoring in a post-COVID workplace. *J. Comput. Mediat. Commun.*, *28*. https://doi.org/10.1093/jcmc/zmad007

Vizcaíno, P., Cedeño, R., y Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: Guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *7*(4), Article 4. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Wang, Y. (2022). Protection of Employees' Personal Information under Workplace Surveillance. *Beijing Law Review*. https://doi.org/10.4236/blr.2022.132023

Webber, G. (2010). Proportionality, Balancing, and the Cult of Constitutional Rights Scholarship. *Canadian Journal of Law y Jurisprudence*, *23*(1), 179-202. https://doi.org/10.1017/S0841820900004860

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia

TEST DE ARMONIZACIÓN Y PRINCIPIO DE CONCORDANCIA PRÁCTICA EN LA VIDEOVIGILANCIA CON AUDIO: SEGURIDAD EMPRESARIAL Y DERECHO A LA INTIMIDAD DE LOS TRABAJADORES, 2026.				
PROBLEMA	**OBJETIVOS**	**CATEGORÍAS**	**SUBCATEGORÍAS**	**METODOLOGÍA**
General	**General**			
¿El uso de videovigilancia con audio en el centro de trabajo vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores, considerando la aplicación del test de armonización y del principio de concordancia práctica en el año 2026?	Determinar si el uso de videovigilancia con audio en el centro de trabajo vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores, a partir de la aplicación del test de armonización y del principio de concordancia práctica en el año 2026.	Seguridad empresarial	Protección de instalaciones y bienes. Protección de personas y continuidad del servicio. Mecanismos de control y supervisión en el centro de trabajo.	**ENFOQUE** Cualitativo. **TIPO** Básico. **DISEÑO** Jurídico Dogmático. **ALCANCE** Explicativo. **UNIDAD DE ANÁLISIS** Normativa. **MUESTREO** No Probabilístico – Por Conveniencia. **TÉCNICA** Análisis Documental. **INSTRUMENTOS** Ficha Documental. **ANÁLISIS DE DATOS** Hermenéutica.
Específicos	**Específicos**			
¿Cuáles son las principales características y alcances de los sistemas de videovigilancia con audio implementados en el ámbito laboral en el año 2026? ¿De qué manera la videovigilancia con audio puede afectar las distintas manifestaciones del derecho a la intimidad de los trabajadores en el centro de trabajo? ¿Qué resultados se obtienen al aplicar el test de armonización al conflicto entre la seguridad empresarial y el derecho a la intimidad de los trabajadores frente al uso de videovigilancia con audio? ¿Qué criterios se derivan de la aplicación del principio de	Identificar las principales características y alcances de los sistemas de videovigilancia con audio implementados en el ámbito laboral en el año 2026. Describir las formas en que la videovigilancia con audio puede afectar las distintas manifestaciones del derecho a la intimidad de los trabajadores en el centro de trabajo. Aplicar el test de armonización al conflicto entre la seguridad empresarial y el derecho a la intimidad de los trabajadores frente al uso de videovigilancia con audio. Aplicar el principio de concordancia práctica al conflicto entre la seguridad	Derecho a la intimidad de los trabajadores	Ámbito de la vida privada en el trabajo. Expectativa razonable de intimidad en los espacios laborales. Garantías y mecanismos de protección de la intimidad.	
		Videovigilancia con audio en el ámbito laboral	Características técnicas y alcance de la videovigilancia con audio. Finalidad declarada: seguridad, control laboral y protección de bienes. Uso de la información obtenida y eventuales medidas disciplinarias.	

concordancia práctica al conflicto entre la seguridad empresarial y el derecho a la intimidad de los trabajadores frente al uso de videovigilancia con audio? ¿Cuáles son los criterios jurídicos relevantes que permiten orientar la compatibilización entre la seguridad empresarial y el derecho a la intimidad de los trabajadores frente al uso de videovigilancia con audio en el centro de trabajo en el año 2026?	empresarial y el derecho a la intimidad de los trabajadores frente al uso de videovigilancia con audio. Identificar criterios jurídicos relevantes que permitan orientar la compatibilización entre la seguridad empresarial y el derecho a la intimidad de los trabajadores frente al uso de videovigilancia con audio en el centro de trabajo.			