



Regulan actividad de videovigilancia para el control laboral

El día de hoy, 16 de enero de 2020, se ha publicado la Resolución Directoral 2-2020-JUS/DGTAIPD, que aprueba la Directiva 1-2020-JUS/DGTAIPD, Directiva de Tratamiento de datos personales mediante sistemas de videovigilancia. Entre las principales disposiciones relacionadas a los sistemas de videovigilancia para el control laboral, se ha establecido lo siguiente:

Excepción al consentimiento en torno de la finalidad

En virtud del poder de dirección del empleador, este se encuentra facultado para realizar controles o tomar medidas para vigilar el ejercicio de las actividades laborales de sus trabajadores, entre las que se encuentra la captación y/o tratamiento de datos a través de sistemas de videovigilancia.

Deber de informar

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

Finalidad de los sistemas de videovigilancia

El tratamiento de los datos de los trabajadores se limita a las finalidades propias del control y supervisión de la prestación laboral, de tal forma que no pueden utilizarse los medios o el sistema de videovigilancia para fines distintos, salvo que se cuente con el consentimiento del trabajador o se trate de alguna de las excepciones señaladas en el artículo 14 de la Ley de Protección de Datos Personales. Son fines legítimos para el control y la supervisión de la prestación laboral, la protección de bienes y recursos del empleador; la verificación de la adopción de medidas de seguridad en el trabajo; y, aquellos otros que la legislación laboral y sectorial prevea.

Principio de proporcionalidad

El control laboral a través de sistemas de videovigilancia sólo se realiza cuando sea pertinente, adecuado y no excesivo para el cumplimiento de tal fin. Asimismo, la instalación de las cámaras o, en todo caso, su ámbito de captación debe restringirse a los espacios indispensables para satisfacer las finalidades de control laboral. En ningún caso se admite la instalación de sistemas de grabación o captación de sonido ni de videovigilancia en los lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores, como vestuarios, servicios higiénicos, comedores o análogos.

La grabación videovigilada con sonido en el lugar de trabajo sólo se admitirá cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad y finalidad.

Prohibición de uso de las imágenes para fines comerciales o publicitarios

Las imágenes captadas a través de los sistemas de videovigilancia laboral no pueden ser utilizadas con fines comerciales o publicitarios, salvo que se cuente con el consentimiento de los trabajadores.

Almacenamiento de imágenes y/o voces en caso de infracción laboral y/o accidente de trabajo

Las imágenes y/o voces sin editar que den cuenta de la comisión de presuntas infracciones laborales y/o accidentes de trabajo deben ser conservadas por el plazo de 120 días, contados a partir de su conocimiento, salvo la existencia de alguna finalidad que justifique su conservación o de interés legítimo, tiempo dentro del cual el empleador podrá iniciar las acciones legales pertinentes.

Solicitud de acceso del trabajador

El trabajador podrá solicitar el acceso a las grabaciones o a una copia digital de las mismas que contengan información sobre una conducta o incumplimiento laboral que se le haya imputado, pudiendo utilizar esta grabación como medio de prueba. El empleador deberá resguardar el derecho de terceros que, sin estar involucrados con la conducta o incumplimiento, de manera directa o indirecta, puedan aparecer en registros captados; ello se hará adoptando las medidas técnicas necesarias para difuminar su imagen e impedir su identificación.

Transferencia de datos personales

Si el empleador debe transferir los datos personales de sus trabajadores captados mediante videovigilancia a un tercero por motivos no laborales, debe informar de ello a los trabajadores, conforme a ley. De igual modo, cuando corresponda, debe solicitar su consentimiento.



**Cristina
Oviedo**

Consejera
coa@prcp.com.pe



**Brian
Ávalos**

Asociado
bar@prcp.com.pe



**Martín
Ruggiero**

Asociado
mrg@prcp.com.pe