



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

**La videovigilancia y conflicto entre los derechos de control
e intimidad en el trabajo**

(Tesis de Licenciatura)

María Otilia Aguilar Quinteros

Guatemala, septiembre 2020

**La videovigilancia y conflicto entre los derechos de control
e intimidación en el trabajo**

(Tesis de Licenciatura)

María Otilia Aguilar Quinteros

Guatemala, septiembre 2020

Para efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **María Otilia Aguilar Quinteros**, elaboró la presente tesis, titulada: **La videovigilancia y conflicto entre los derechos de control e intimidad en el trabajo.**

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador de Postgrados y

Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, dieciocho de enero de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LA VIDEOVIGILANCIA Y CONFLICTO ENTRE LOS DERECHOS DE CONTROL E INTIMIDAD EN EL TRABAJO**, presentado por **MARÍA OTILIA AGUILAR QUINTEROS**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor a la **M.Sc. ALBA LORENA ALONZO ORTÍZ**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Guatemala 03 de julio 2020

Señores Miembros

Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Universidad Panamericana

Presente

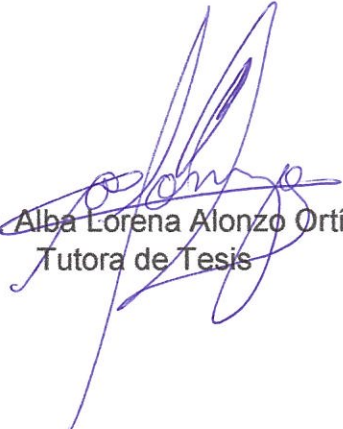
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **tutor** del estudiante: **María Otilia Aguilar Quinteros**, carné: **000095778**. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada: **La videovigilancia y conflicto entre los derechos de control e intimidad en el trabajo**.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente;


M.Sc. Alba Lorena Alonzo Ortíz
Tutora de Tesis





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, diecisiete de julio de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LA VIDEOVIGILANCIA Y CONFLICTO ENTRE LOS DERECHOS DE CONTROL E INTIMIDAD EN EL TRABAJO**, presentado por **MARÍA OTILIA AGUILAR QUINTEROS**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico a la **M.A. HILDA MARINA GIRÓN PINALES**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

 1779

 upana.edu.gt

 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Guatemala, 26 de agosto del 2020.

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Respetable Señores:

Atentamente me dirijo a Ustedes haciendo referencia a mi nombramiento como revisora de tesis de la estudiante **María Otilia Aguilar Quinteros**.

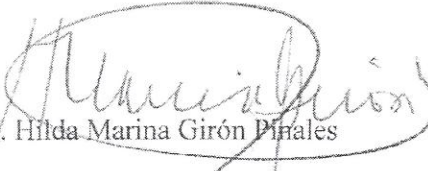
Al respecto informo que brinde acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de tesis denominada **La videovigilancia y conflicto entre los derechos de control e intimidad en el trabajo**.

Durante el proceso le fueron sugeridas algunas correcciones que fueron realizadas conforme los lineamientos proporcionados.

Habiendo leído la versión final del documento se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo expuesto anteriormente por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con el trámite correspondiente.

Atentamente


M.A. Hilda Marina Girón Pinales



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MARÍA OTILIA AGUILAR QUINTEROS**
Título de la tesis: **LA VIDEOVIGILANCIA Y CONFLICTO ENTRE LOS DERECHOS DE CONTROL E INTIMIDAD EN EL TRABAJO**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 10 de septiembre de 2020.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

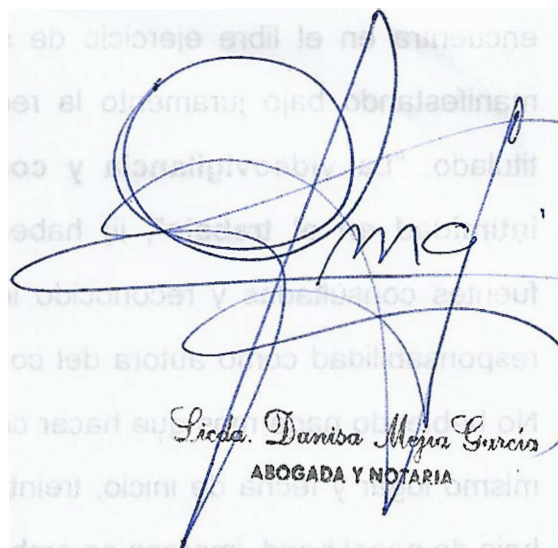
En la ciudad de Guatemala, el día veintiocho de agosto del año dos mil veinte, siendo las diecisiete horas en punto, yo, **Danisa Mejía García**, Notaria, me encuentro constituida en mi oficina profesional ubicada en la sexta calle cuatro guion diecisiete zona uno, edificio Tikal, oficina quinientos trece Torre Norte, de esta ciudad, en donde soy requerida por **MARÍA OTILIA AGUILAR QUINTEROS**, de cincuenta y siete años de edad, casada, guatemalteca, modista, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) un mil setecientos treinta y siete treinta y un mil quinientos noventa y siete cero trescientos uno (1737 31597 0301), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **MARÍA OTILIA AGUILAR QUINTEROS**, bajo solemne juramento de Ley y advertida de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento la requirente: i) ser autora del trabajo de tesis titulado: "**La videovigilancia y conflicto entre los derechos de control e intimidad en el trabajo**"; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autora del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos más tarde, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales



con serie y número AS guion cero setecientos setenta mil doscientos treinta y cuatro (AS-0770234) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número cuatro millones setenta y tres mil veintiocho (4073028). Leo lo escrito a la requirente, quien enterada de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con la Notaria que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f-) 

ANTE MÍ:


Licda. *Daniela Mejía García*
ABOGADA Y NOTARIA

Nota: para efectos legales únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Dedicatoria

A Dios, que me guía en la senda de mi vida, me bendice y me da fuerzas para alcanzar mis metas trazadas.

A mis padres, Macario Aguilar y Teresa Quinteros de Aguilar, instrumentos que Dios usó para darme la vida y cumplir su propósito en mí; gracias a su ejemplo soy quien soy y puedo ir por la vida con la frente en alto.

A mis hijos, Mabely, Josué y Eliezer, que son el mejor regalo que haya podido recibir de parte de Dios; mi mayor tesoro, mi orgullo y mi gran motivación.

A mi esposo, Carlos Humberto Luna Pineda, bendición que Dios me envió para acompañarme en el último tramo de mi vida, el complemento perfecto para lograr alcanzar esta meta.

A mi nieto Kevin Chalín, quien llena mi vida de alegría, entusiasmo y satisfacción.

A mis hijos políticos, Manuel Chalín y Karen Maldonado, con cariño y respeto.

A mi mejor amiga Mima Asencio, más que mi amiga mi hermana, mi confidente, mi compañía en las buenas y en las malas; por su apoyo incondicional.

A la familia Luna Parada, por abrir las puertas de su corazón y concederme el privilegio de ser un integrante más.

A mis compañeros y amigos, Dany, Ervin, Jenrry, Maribel, Mario, Marleny, Marlin, Norma, Raúl, Richard, Stephanie y Vivian, quienes con cariño y respeto compartieron sus conocimientos apoyándome para lograr realizar este sueño.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Derecho a la intimidad	1
El control del trabajador por el empleador	27
Uso de sistemas de videovigilancia en el ámbito laboral	49
Conclusiones	67
Referencias	69

Resumen

La investigación se desarrolló sobre el conflicto de derechos de control del empleador y de intimidad del trabajador por el uso de sistemas de videovigilancia en el ámbito laboral, ya que en la actualidad se observa que los patronos instalan cámaras de video en los centros de trabajo captando audios e imágenes de los trabajadores, fundamentándose en su derecho de control y dirección de la actividad de trabajo. Sin embargo, dicho medio de control en ocasiones es utilizado arbitrariamente, configurándose no solo la colisión de ambos derechos, sino, además, una vulneración a los derechos fundamentales del trabajador.

Se evidenció que, el derecho a la intimidad es un derecho fundamental del trabajador y que, en ocasiones, el mismo se ve vulnerado en sus diferentes clases: la vida privada, correspondencia, comunicaciones telefónicas, etc., debido a los medios de control que el empleador utiliza dentro del centro de trabajo, mismos que, además, son colocados en áreas ajenas a la actividad laboral y sin el debido conocimiento de los trabajadores. De esa forma se determinó la relación del tema con los Derechos Humanos y su preminencia sobre los derechos del patrono, recordando la naturaleza tutelar y evolutiva del Derecho del Trabajo.

Se estableció que los sistemas de videovigilancia, si bien es cierto, son herramientas que permiten al empleador controlar la actividad correcta y eficiente del trabajador, la misma debe hacerse dentro de los límites legales y en respeto de los derechos inherentes a las personas, quienes antes de ser trabajadores, son sujetos de derechos, por tanto se estableció y evidenció, no solo el conflicto de los derechos entre las partes de la relación laboral, sino también, que debe existir una justificación racional para su empleo, como lo es la necesidad, finalidad, proporcionalidad y transparencia.

Palabras clave

Videovigilancia. Relación de dependencia. Intimidad del trabajador. Control. Derechos.

Introducción

En la relación laboral como vínculo jurídico entre el patrono y el trabajador, se desarrolla un escenario donde constantemente se encuentran en conflicto los distintos derechos fundamentales de las partes, principalmente el derecho del patrono de controlar la actividad laboral de sus trabajadores contra el derecho a la intimidad y propia imagen de estos últimos. Este es un conflicto que tiene su origen en el surgimiento de las nuevas tecnologías que han venido a otorgarle al patrono nuevas herramientas de control. La justificación de la presente investigación subyace en la necesidad de evidenciar la colisión entre los derechos de control e intimidad por el uso de videovigilancia en los centros de trabajo. La investigación pertenece al campo del Derecho Público porque el tema se relaciona con las ramas del derecho laboral y derechos humanos. Tiene relevancia en el contexto social y científico guatemalteco, considerando que se indagará en jurisprudencia de los Sistemas de Derechos Humanos, y de países latinoamericanos, además de analizar reflexivamente su regulación legal en Guatemala; tomando en cuenta que el derecho a la intimidad, según dichos Sistemas, es considerado un derecho fundamental.

Los objetivos que se pretenden alcanzar consisten en identificar el conflicto que pueda existir entre los derechos de control e intimidad por el uso de sistemas de videovigilancia en los centros de trabajo; establecer el alcance y contenido del derecho humano a la intimidad en el ámbito laboral; y, analizar los medios de control con los que dispone el empleador para ejercer su derecho de control sobre el trabajador.

La metodología para el desarrollo del trabajo será mediante la utilización del método deductivo, analítico y sintético, ya que serán recopiladas las características esenciales del objeto de estudio. En el contenido del documento se analizará y desarrollará los temas del derecho a la intimidad, sus características, clases y regulación legal; el control del trabajador por el empleador, derechos del empleador, medios de control que puede utilizar el empleador; el conflicto de derechos por el uso de sistemas de videovigilancia en el ámbito laboral, así como un análisis de la legalidad de la videovigilancia en el ámbito laboral, entre otros.

La videovigilancia y conflicto entre los derechos de control e intimidad en el trabajo

El derecho a la intimidad

El hombre, considerado como persona individual, a lo largo de la historia ha sido protagonista de la lucha por el reconocimiento de algunos derechos para los cuales no necesitaría de aprobación alguna, entre ellos el derecho a la dignidad humana. Los Derechos Humanos son resultado de las luchas de los hombres en diversos momentos de la historia universal, los mismos tienen su mayor esplendor y respaldo en el constitucionalismo como movimiento, ya que, en la Carta Magna a través de la historia, se reconoció o enlistó los primeros catálogos de derechos y garantías individuales, llegando al día de hoy a reconocer derechos colectivos y modernos sobre nuevas tecnologías. Las constituciones de los diferentes países son los textos fundamentales que señalan las directrices en las que un Estado determinado deberá actuar para garantizar, en primer lugar, la vida y desarrollo integral de la persona. En relación a lo anterior, entre los derechos fundamentales tienen especial importancia aquellos que derivan o están inmersos en la personalidad, pues su materialización permite desarrollar la vida plenamente.

Entre los derechos de la personalidad, se encuentra el derecho a la intimidad, misma que se configura dentro del catálogo de los derechos de primera generación, reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. La importancia de este derecho personalísimo es que, no basta proteger la vida de la persona si ésta no puede ser gozada plenamente y en desarrollo de sus capacidades, lo cual incluye el ámbito laboral. Es por esta razón que en el presente apartado se desarrolla y estudia de manera profunda la definición, alcances, clases y características del derecho a la intimidad, así como sus fundamentos internacionales y nacionales, a manera de establecer su alcance y relación con el ámbito o esfera laboral de las personas, tomando en cuenta que el trabajo es un derecho humano de igual manera y el mismo obedece a un régimen o sistema tutelar, progresivo y garantista en su regulación y cumplimiento.

Definición

Para iniciar a desarrollar el derecho humano a la intimidad, su alcance y características es necesario señalar una definición básica del concepto intimidad; en ese sentido la Real Academia de la Lengua Española (2019), define como intimidad, “amistad íntima y zona espiritual íntima y reservada de una persona o de un grupo, especialmente de una familia.” (p. 179). La definición anterior, presenta a la intimidad como un espacio

o esfera de carácter personalísimo de toda persona natural, del cual no cualquiera forma parte o tiene acceso al mismo, de allí que en la definición se compare con una zona espiritual.

Lo señalado en el párrafo anterior, tiene una razón que obedece a que etimológicamente el concepto intimidad procede “del latín *intimus*, a *um*, adjetivo *supno* del *inusiado* interés (interior, interno); que está muy adentro, en lo más profundo, muy interior, en lo más hondo.” (Real Academia Española, 2019, p. 179). Es decir que, la intimidad como derecho, es similar a una zona espiritual porque responde a lo hondo de las personas consideradas individualmente, es un espacio personal al que no todo el mundo tendrá acceso.

Ahora bien, al hablar de intimidad como tal, ésta ha sido objeto de estudio y discusión por diferentes disciplinas del saber, entre ellas, el Derecho; sin embargo, previo a desarrollar su significado legal o jurídico debe hablarse de su concepción en las demás ciencias. La primera de ellas es desde el punto de vista de la filosofía, la que define la intimidad como la capacidad de la persona para sentir su propia vida; capacidad de la que no puede desprenderse sin desprenderse a sí mismo, es decir que, el hombre siente sus emociones, las oye en su interior y, a través de ellas el hombre se siente vivir, experimenta la vida como vivida precisamente por él y para él. Por

tanto, su significado abarca una comprensión emocional, misma que no sería igual de persona a persona.

De conformidad con lo anterior, se nos permite determinar que la intimidad, filosóficamente hablando, no es posible sin el recogimiento, el regreso a sí mismo, la conciencia en sí mismo, de allí que se caracterice como un derecho personal, considerando que la conciencia en sí mismo varía de una a otra persona y ésta incluye sus percepciones personales, creencias, sexo, edad, cultura y otros factores influyentes, por lo que los Sistemas Internacionales de Derechos Humanos le han asignado un ámbito propio, ya que el derecho a la intimidad emana de la intimidad humana. Esto significa que el ser humano necesita de un espacio propio en el que únicamente él tenga acceso y aquellas personas a las que otorgue el permiso de ingresar a su esfera o entorno íntimo.

Carvajal (2016) enuncia lo siguiente con relación al derecho de la intimidad:

Este Derecho es aquel que toda persona individual, tiene de no ser objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, domicilio o correspondencia. Tampoco de divulgaciones o difusiones ilícitas de información o de datos personales, incluyendo aquella que tenga carácter informativo a la opinión pública o de noticia que permita identificarlos y que atente contra su honra, imagen o reputación. (p. 43)

El párrafo anterior permite comprender que la intimidad debe entenderse como el derecho que concierne a toda persona a tener un espacio reservado en el cual se desenvuelve su vida sin que la indiscreción ajena tenga acceso a ella. O bien el derecho del individuo a decidir por sí mismo en qué medida quiere compartir con otras personas su pensamiento y sus sentimientos, así como los hechos de su vida personal, incluyendo el ámbito laboral. El derecho a la intimidad persigue el reconocimiento de un ámbito a salvo de injerencias de extraños, el derecho a no ser molestado y a guardar reserva sobre datos que una persona no quiere revelar.

En Guatemala el derecho a la intimidad se encuentra parcialmente protegido y no está reconocido como tal en la Constitución Política de la República de Guatemala, protegiendo únicamente ciertas manifestaciones de la misma, en especial, los derechos a la inviolabilidad del domicilio, de correspondencia, documentos y libros, manifestación que se encuentra contenida en el artículo 24 del texto fundamental. Lo anterior, genera un vacío normativo y deja la puerta abierta a la impunidad en casos de violaciones a ese derecho, o peor aún a una interpretación errónea del mismo.

En el ámbito internacional se encuentra la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, la cual contempla la conciencia como facultad humana, protege la vida privada y proclama la libertad de

conciencia. Para efectos ilustrativos, se menciona que el artículo primero de este instrumento internacional, hace mención que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos; y, dotados de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros, extremo que se relaciona con el contenido de los artículos 12 y 18 del mismo cuerpo legal, los cuales proclaman que nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni ataques a su honra o a su reputación y por tanto, toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión.

Es decir, la Declaración reconoce la concatenación entre la dignidad personal con la protección de intimidad entendida como el espacio personal que nadie ni nada puede atacar o penetrar pues es un derecho humano. La protección de la información personal es tomada en cuenta en la Declaración Universal sobre el genoma humano y los Derechos Humanos, lo anterior por la adopción realizada por la Asamblea General de Naciones Unidas en la 26 sesión de la Conferencia General de la UNESCO de fecha 11 de noviembre de 1997.

La UNESCO (2005) puntualmente determinó:

El artículo 7 de la Declaración, extensivamente establece que se deberá proteger en las condiciones estipuladas por la ley de confidencialidad de los datos genéticos asociados con una persona identificable, conservados o tratados con fines de investigación o cualquier otra finalidad.

Cuando hablamos de derecho fundamental se refiere a ciertos derechos que se consideran indispensables, para que una persona pueda desarrollar, sin obstáculos, un plan de vida digna y plena. Están asociados con cualquier aspecto fundamental que afecte a la libre elección de sus planes de vida (de su moralidad privada), basada en la libertad, la igualdad, la seguridad jurídica y la solidaridad, exigiendo el respeto, o la actividad positiva de los poderes públicos o de las personas individuales o grupos sociales, en caso de su desconocimiento o su violación existe la posibilidad de reclamar su cumplimiento coactivo. (p.59)

En consecuencia, el derecho a mantener una vida privada sin interferencias y poder desarrollar una mínima calidad de vida está englobado en la competencia del derecho a la intimidad de las personas, pues la intimidad no tiene solo una dimensión personal sino también relacional. Se afirma que su dimensión es relacional porque en dichas relaciones, cabe destacar la que la persona mantiene en su entorno familiar. Se extiende, no solo a aspectos de la vida propia y personal, sino también a determinados aspectos de la vida de otras personas con las que se guarde una estrecha y especial vinculación como es la familia, aspectos que, por la relación o vínculo existente con ellas, incide en la propia esfera de la personalidad del individuo.

Dicho lo anterior, se puede entender que el derecho a la intimidad es un derecho fundamental porque implica una defensa frente a la intromisión por parte del Estado y de la comunidad a la vida individual de cada ser humano, también es un derecho fundamental porque su plena vigencia posibilita el desarrollo íntegro de la personalidad del individuo, el cual una vez alcanzado el desarrollo de su integridad, puede mejorar su vida y acceder a mejores condiciones en los ámbitos social, laboral y familiar.

Puntualmente se hace alusión a que la intimidad como derecho humano, puede ser contemplada desde perspectivas distintas, que abarcan el concepto como fenómeno; es decir un factor socio económico, como idea; el factor cultural, como percibe la sociedad la intimidad y, el que más interesa al presente, como derecho, lo que incluye un factor político jurídico integrado por los fundamentos nacionales e internacionales de la intimidad como un derecho fundamental de las personas, tema que se desarrollará más adelante.

Características

En el apartado anterior se desarrolló un concepto y acercamiento del contenido del derecho fundamental que distingue por naturaleza a las personas y que, además el mismo posee diferentes significados dependiendo de la ciencia social que lo estudie, la cultura colectiva de un

territorio determinado, así como del momento histórico en el cual se discute.

De lo desarrollado, se pudo observar e individualizar los caracteres de la intimidad como derecho humano, por tanto, se enuncia que el mismo posee las siguientes características:

Es un derecho originario e innato, por cuanto la persona nace con él, por lo tanto, no es objeto de disminución o tergiversación; este finaliza, al igual que la personalidad jurídica, hasta el momento de la muerte.

Es un derecho absoluto, ya que es oponible ante cualquiera, por tanto, cualquier vulneración al mismo, es susceptible de reparo por medios y acciones legales pertinentes.

Es un derecho extra patrimonial, es decir, sobre él es imposible hacer negocio jurídico alguno.

Es un derecho irrenunciable, aunque pueden darse disposiciones sobre manifestaciones puntuales en donde se permite el acceso a determinada información íntima, como lo son los casos de entrevistas de trabajo y formación del expediente laboral.

Es un derecho imprescriptible por su naturaleza de derecho de la personalidad. Sin embargo, cabría remarcar que el derecho a la intimidad no dejaría de serlo si trasciende de la esfera privada pues existe el secreto por voluntad expresa del individuo.

Las características anteriores son descriptivas y puntuales, más no limitativas, por lo que, atendiendo a la evolución y alcance de este derecho, las mismas deben cambiar de manera amplia o restrictiva, pero nunca en irretroactividad o menoscabo de su alcance y libertades actuales, esta afirmación se hace atendiendo al principio de tutelaridad del Derecho del Trabajo, que tiende a proteger a la parte trabajadora otorgándole derechos y garantías mínimas, constituyendo un piso únicamente, susceptible de ser superado y su regulación únicamente será progresiva y nunca regresiva en menoscabo de esos mínimos legales.

Clases

La intimidad es un derecho de la personalidad, como lo es el nombre y el patrimonio, pero este derecho, de manera especial presenta una importancia suprema a aquellos derechos o facultades de la personalidad jurídica, puesto que, al hablar de la naturaleza de las personas, la intimidad debe interpretarse imperativamente como un derecho fundamental de observancia general, el cual presenta muchas facetas o alcances. En ese

sentido, el respeto a la intimidad incluye una esfera tanto personal como familiar, las cuales constituyen un valor fundamental para el ser humano. De esta manera el llamado derecho a la intimidad, como un derecho humano fundamental, tiene la facultad de excluir o negar a las demás personas, el conocimiento de ciertos aspectos de la vida de cada persona que solo a ésta le incumbe, el mismo se vincula a su vez con varios derechos específicos que tienden a evitar intromisiones extrañas o injerencias externas en áreas reservadas del ser humano, entre ellas las siguientes:

La vida privada

Esta clasificación consiste en la facultad que tienen los individuos de no ser interferidos o molestados por persona o entidad alguna en la esencia de las actividades que legítimamente deciden mantener fuera del conocimiento público. El bien jurídicamente protegido de este derecho está constituido por la necesidad social de asegurar la tranquilidad y dignidad necesarias para el libre desarrollo de la personalidad humana, para que pueda llevar a cabo su proyecto de vida. El derecho a la privacidad ha dejado de ser solo un asunto doctrinal para convertirse en contenido del derecho positivo, por el desarrollo científico y tecnológico que ha experimentado el mundo moderno con el uso masivo de la

informática, que permite el acceso casi ilimitado, a información personal por parte de instituciones públicas y privadas.

La vida familiar

La familia es la unidad fundamental y natural de la sociedad, requiere la protección total del Estado. Las leyes de los Derechos Humanos reconocen el derecho que tiene cada ser humano de casarse y formar una familia. Así mismo, reconocen el ideal de la igualdad de los derechos de los cónyuges y el consentimiento que ambas partes deben manifestar al casarse, tratan de velar que no se cometan abusos que violen sus principios, buscan fomentar la unidad de la familia especificando obligaciones del Estado para mantenerla junta y unida, insiste en los derechos de la maternidad, dándoles el tiempo y el espacio para que el lazo madre e hijo se desarrolle y fortalezca.

Por tanto, el derecho a la intimidad de la vida familiar, establece normas detalladas para el trato de los niños que carecen del cuidado de sus padres y que requieren intervención del Estado, como el ser adoptados o estar con familias sustitutas, en resguardo y protección de sus datos personales, así como evitar la intromisión de agentes extraños en la crianza de los menores, como lo es el caso específico de la institución de la tutela.

Intimidad del domicilio

El origen del derecho a la inviolabilidad del domicilio se encuentra en la protección que proporciona, en el Derecho Romano la Ley Cornelia frente al allanamiento de morada. En palabras sencillas, es aquel derecho por cual el titular del mismo exige la intangibilidad e intimidad de aquellos recintos en los que desarrolla habitualmente su vida personal, por la naturaleza de este derecho, que se trata de un típico derecho de exclusión o de autonomía, por lo que está situado dentro de los derechos de primera generación, entre los derechos civiles; y dentro de estos, los derechos relacionados con el derecho a la intimidad. Los bienes que constituyen objeto de derecho a la inviolabilidad del domicilio y que, son directamente protegidos por éste, entre ellos, es posible mencionar la seguridad personal; la intimidad individual, familiar y profesional, así como la propiedad individual y colectiva por mencionar algunos.

El derecho a la inviolabilidad del domicilio es uno de los derechos de intimidad de mayor trascendencia, esto porque se relaciona directamente con el allanamiento de morada, que es un instrumento utilizado, para penetrar en el domicilio de las personas por hechos motivados en circunstancias que los involucren en procesos penales o de instrucción criminal. Evidentemente, los ordenamientos jurídicos contemplan los mecanismos de protección a los allanamientos de morada ilegales, pues de

hacerse sin cumplir con los requisitos y orden de juez, se estaría ante un claro ejemplo de la violación a la intimidad de la persona y su domicilio.

Montero (2017) indica:

Con el derecho a la inviolabilidad del domicilio no se protege solo el espacio físico que lo constituye, sino también lo que en él hay de emanación de la persona y de la esfera privada de ella. Por domicilio debe entenderse tanto la vivienda habitual como cualquier otra unidad de espacio donde se more. (p. 74)

Lo anterior supone determinar que, el fundamento de la inviolabilidad del domicilio está en el derecho de la dignidad de la persona humana. El valor de la seguridad, pero no entendido como sinónimo de seguridad ciudadana o seguridad policial, sino en la aceptación más amplia de seguridad como garantías de los derechos, específicamente del derecho a la intimidad y a la propiedad, pues en este caso concreto, se encuentran interrelacionados.

En los sistemas jurídicos constituidos en forma de Estado de Derecho, la quiebra y violación de este derecho por parte de las fuerzas policiales para salvaguardar la seguridad ciudadana constituye un grave peligro, pues los ciudadanos se encuentran indefensos ante el ejercicio del poder arbitrario del Estado. Por lo cual, debe existir un control judicial sobre la actuación de los miembros de las fuerzas de seguridad del Estado; solo un juez, salvo la existencia de un delito flagrante, es quien puede y debe autorizar la entrada en el domicilio.

La correspondencia

El derecho a la inviolabilidad de la correspondencia puede ser definido como la derivación y concreción del derecho a la intimidad, por lo cual se prohíbe a los poderes del Estado la detención y la apertura ilegal de la correspondencia, tomando en cuenta que, correspondencia, es un término que tiene que ver con la comunicación postal o transmisión de mensajes entre personas. Es un derecho encuadrable dentro de los derechos civiles porque considera a un conjunto de personas en la comunicación, el emisor del documento y su receptor, pues en este caso en ambas vías puede producirse una violación a su intimidad en caso de que se le dé apertura al documento antes de su envío y posterior a su recepción. El sujeto titular del derecho es toda persona sin distinción alguna de nacionalidad, sexo y edad. Este derecho actualmente se encuentra en debate ante la modernización de los datos y correspondencia electrónica y formato digital, pues jurídicamente es necesario determinar su alcance.

Comunicaciones telefónicas

En los países técnicamente desarrollados, alcanzados por la técnica de captación de sonidos, plantea gravísimos problemas de salvaguardia, el secreto de las comunicaciones telefónicas, a través del peligro de interceptaciones o escuchas ilegales realizadas por los más variados motivos. El objeto del derecho de intimidad en las conversaciones

telefónicas es el anonimato de las personas que conversan. Su fundamento está en la dignidad de la persona humana y en la necesidad de proteger el anonimato de las personas que conversan telefónicamente frente a terceros, considerando que la comunicación en principio será entre dos sujetos, así mismo, debe considerarse como protegido el contenido de las conversaciones y la información que de ellas se desprende.

En Guatemala, para obtener acceso a este tipo de información o escuchas, es necesario contar con autorización judicial, por lo que, su inobservancia constituye una flagrante violación a tal derecho. La afirmación anterior tiene su fundamento legal en los artículos 48 y 50 de la Ley contra la Delincuencia Organizada, así mismo cabe señalar que la autorización de dichas escuchas únicamente se debe hacer al amparo de los hechos descritos en la ley penal especial.

Derecho a la protección del honor

El honor es aquel derecho que tiene toda persona a su buena imagen, reputación y nombre, ya que todos tenemos derecho a que se nos respete ante actos que puedan afectar el buen nombre y reputación que se tiene ante el mundo exterior. De conformidad con lo anterior, el derecho al honor es un derecho único e irrenunciable propio de todo ser humano. El mismo recibe otros nombres tales como, derecho a la dignidad personal,

derecho a la buena fama, derecho a la propia estima, derecho a la reputación.

Montero (2017) indica que este derecho posee dos aspectos y son:

El aspecto subjetivo: la autoestima o sentimiento de la propia dignidad y el aspecto objetivo abarca: La buena fama o estima que la persona disfruta en el ambiente social.

Al derecho de honor no se le puede encerrar en el genérico derecho a la intimidad, aunque algunos textos legales así lo sostienen, sino que ciertamente tiene estrechas relaciones y pocas coincidencias, sino en el derecho a la integridad moral. (p. 81)

Es decir que, el honor como derecho contempla la propia percepción que se tiene de uno mismo y la percepción colectiva, misma que puede estar fundada o no en hechos. Su fundamento está directamente vinculado al último fundamento de los Derechos Humanos que es la dignidad de la persona humana, ya sea considerada en su esfera individual o colectiva según el ámbito de que se reclame el derecho. Este derecho tiene conexión directa con dos derechos fundamentales: el derecho a la libertad de expresión y el derecho a la información; por lo cual se constituye en el límite del ejercicio de ambos derechos.

En el artículo 19 numeral 3, inciso a) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos aparece el derecho al honor como como límite de ejercicio legítimo del derecho a la expresión e información. La tutela del derecho otorga a quien se le haya ofendido, no solo el poder de accionar, sino que haya resarcimiento de los daños, también concede al sujeto

afectado la facultad de hacer cesar el acto injurioso si fuera posible y de suprimir el medio con que el mismo haya sido realizado y pueda ser divulgado. Por tanto, su alcance es amplio y resarcitorio, mismo que se fundamenta en el principio de la indemnización de daños, sean materiales o morales.

Derecho a la propia imagen

El derecho a la propia imagen es un derecho que no viene reconocido de una manera explícita ni siquiera en la Declaración Universal de Derechos Humanos, ni en los otros grandes textos internacionales de Derechos Humanos. Sucede que el mismo es consecuencia relacionada con otros derechos derivados del genérico derecho a la intimidad, en la época actual, como consecuencia del fuerte avance tecnológico.

Montero (2017) expresa:

El invento de nuevos aparatos que permiten la reproducción de la imagen humana, como la cámara fotográfica y el cine, video, la televisión y los ordenadores, determinaron la posibilidad y la realidad de nuevas formas de agresión al derecho a la intimidad y del derecho al honor.

El derecho a la propia imagen o derecho a la imagen es un derecho humano, concreción o especificación del derecho a la intimidad, por virtud del cual el titular del mismo, puede exigir que su imagen no sea reproducida a través de ningún medio si él previamente no otorga su consentimiento. (p. 93)

Por otro lado, se identifica que el instrumento o medio técnico que permite la lesión de este derecho puede ser a través de una fotografía, un dibujo o retrato, una caricatura, un video, una película, un libro, e incluso un artículo de periódico. El contenido del derecho a la propia imagen tiene dos dimensiones, una negativa y otra positiva; la primera se refiere al derecho que todas las personas tienen de excluir a otras en la reproducción de imágenes que formen parte de su vida privada y de las cuales no se ha otorgado el consentimiento para compartir y, por último, la dimensión positiva, se refiere a la facultad del titular de las imágenes, de compartirlas al mundo, lo que incluye la posibilidad de comercializar con ellas. En ese sentido, es claro y evidente que la intimidad personal inicia con la voluntad de la persona a exponer o no determinado contenido de su vida.

Considerando lo anterior, se establece que la reproducción de las imágenes de los personajes públicos, como por ejemplo los políticos, famosos y artistas en general plantea un problema especial, pues parece que la regla de discernimiento de dónde empieza y dónde termina el derecho a la propia imagen en relación a la difusión de su imagen en los medios de comunicación social, sería en la naturaleza misma de los datos revelados y en la trascendencia social de los mismos, extremo que se complica por la facilidad de reproducción de la información en redes sociales.

Esta es la única clase del derecho a la intimidad en donde las acciones del sujeto activo lo exponen de tal manera que, no siempre podrá reclamar un sobrepaso o vulneración de los mismos, ya que la exposición que éste tiene, impide que puedan separarse determinados aspectos como íntimos o no, a pesar de que se emplee alguno de los medios enumerados en los párrafos anteriores, complicando así la actuación o protección sobre el derecho a la propia imagen, porque, la propia exposición de contenido hace cuestionar su alcance y deseo de intimidad.

Derecho a la autodeterminación informativa

También llamado simplemente libertad informática, es un derecho fundamental de más reciente aparición. Este derecho está vinculado a la evolución tecnológica y supone la posibilidad de cruzar información procedente de distintas bases de datos, lo cual en determinados casos ha permitido las posibilidades de lesión de los derechos de los ciudadanos a través de la informática. Esto se relaciona directamente en el ámbito laboral por cuanto el patrono almacena información de sus trabajadores en sistemas de bases de datos. Este es un derecho fundamental de naturaleza autónoma que asegura la identidad de las personas ante el riesgo de que sea invadida o expropiada a través del uso ilícito de las tecnologías, ya sea por parte del Estado o de particulares.

Los bienes jurídicos más comunes sobre los que recae la protección de la libertad informática son la intimidad en su manifestación física, seguridad personal y libertad personal. Por su carácter público, el derecho a la libertad informática contribuye a conformar un orden político basado en la equilibrada participación cívica y colectiva en los procesos de información y comunicación que define el poder en las sociedades informatizadas. En los sistemas totalitarios se hace aún más necesaria la protección de los particulares frente al poder del Estado y sus empleadores, ya que una mala administración de datos, puede terminar en la vulneración de la información personal de los trabajadores por sistemas informáticos.

Los derechos fundamentales del individuo tienen relevancia de principios jurídicos, que pueden ser determinados e indefinidos; y cuando se da una colisión entre ellos, se hace necesario buscar soluciones previo a determinar las causas de cada caso en concreto, ya que resulta difícil establecer las reglas apropiadas cuando de conflicto entre derechos constitucionales se trata, ya que se debe tomar en cuenta y analizar detenidamente cual derecho debe prevalecer. Anteriormente se mencionaba que el derecho a la intimidad es un derecho humano y que su fundamento se encuentra en diferentes instrumentos internacionales, así mismo que, en Guatemala el derecho a la intimidad no se encuentra regulado de manera expresa sino que, se protegen ciertas manifestaciones

de éste, como lo son los derechos a la inviolabilidad del domicilio, de correspondencia, documentos y libros regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala en sus artículos 23 y 24 respectivamente.

Dicho lo anterior, cabe señalar los fundamentos internacionales de este derecho humano, partiendo del hecho de que debe analizarse con primacía la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ya que, en su texto por primera vez en la historia, se establecen los Derechos Humanos fundamentales que deben ser protegidos en todo el mundo. Según el preámbulo de la Declaración, se promulga como “la inspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, librados del temor y de la miseria, disfrutan de la libertad de palabra y de la libertad de creencias.” Esta declaración se fundamenta en el conocimiento de los derechos inalienables e iguales para todos como la base de la justicia, paz y libertad del mundo. Al menospreciar o desconocer los Derechos Humanos se han generado actos que agravan la conciencia humana.

Continuando en esta misma línea, la Organización de las Naciones Unidas considera que es de suma importancia la protección de los Derechos Humanos a través de un régimen de derecho, para así evitar que las personas los vulneren. Es importante que existan buenas relaciones entre

las naciones, sin distinciones; y que estas naciones puedan velar por la protección de los derechos fundamentales para todos los seres humanos. Los Estados y la Organización de las Naciones Unidas están comprometidos a garantizar el respeto de los derechos y libertades fundamentales, y su cumplimiento efectivo en lo relacionado a los derechos humanos en general y en específico con el derecho a la intimidad. El derecho a la intimidad está regulado en el artículo 12 de esta Declaración Universal de los Derechos Humanos la cual establece que:

Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección ley contra tales injerencias o ataques.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, contempla el derecho a la intimidad en el artículo 17, el que establece, entre otras cosas, que nadie puede atacar la vida privada, domicilio, correspondencia, honra y reputación de otra persona; también decreta que toda persona que se vea afectada tiene derecho a ser protegida por la ley contra estos actos. Asimismo, en el artículo 19, numeral 3, literal a), establece que se debe asegurar el respeto a la reputación y derechos de cada persona.

Otro de los instrumentos internacionales es la Convención Americana de Derechos Humanos, también conocida como Pacto de San José, el cual busca fortalecer un régimen de justicia social y libertad personal, a través

de la observancia de los derechos esenciales de la persona. Reconoce que los derechos esenciales son atributo de la persona y por esa razón requieren de protección internacional, así como del derecho interno de cada Estado. En el artículo 11 de este documento se establece, como se lee en su epígrafe, la “Protección de la Honra y de la Dignidad”, donde además crea la interrelación entre la intimidad y la honra de las personas, reconociéndola como derecho inherente para su propia personalidad y dignidad frente a terceros. De la misma manera en el artículo 13 numeral 2, literal a), establece que se deben fijar responsabilidades por parte de los Estados para el respeto a la reputación de las personas.

El reconocimiento internacional del derecho a la intimidad permite plantear un nuevo cuestionamiento sobre aspectos sustanciales del tema, que existen alrededor de lo que hoy en día puede considerarse como parte de lo personal y aquello que podría calificarse como de interés público o general, ya que, los países del mundo, en armonía con lo preceptuado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, simplemente se limitan a señalar y reconocer que toda persona, por el hecho de serlo, goza de protección en lo que atañe a su vida privadas.

Ahora bien, ¿cómo determinar qué facetas de la vida de las personas quedan cobijadas por el derecho de la intimidad? En este punto se considera necesario remitir al texto de la Ley Constitutiva del 11 de

diciembre de 1879 de España, que consagraba dos garantías concretas frente a posibles injerencias de terceros; estas son la inviolabilidad del domicilio establecida en artículo 38 y a la prohibición de interceptar correspondencia confiada a los correos y telégrafos, salvo mandato judicial, que figuraba en el artículo 37. Lo curioso es que estas garantías siguen conservándose de forma separada en el texto constitucional vigente, pero, adicionalmente, se consagró de forma autónoma el derecho a la intimidad, lo que lleva a afirmar que esta nueva prerrogativa busca, bajo otros presupuestos y fundamentos, evitar la intromisión de terceros en relación con ciertas esferas de la vida personal de toda persona, además que España ha utilizado de fundamento la jurisprudencia emitida por el sistema de Derechos Humanos de Naciones Unidas y la Corte Interamericana.

En ese sentido, la jurisprudencia española puntualiza que el derecho a la intimidad incluye la existencia y goce de una órbita reservada a cada persona, la cual está exenta del poder de intervención del Estado, así como de las sociedades, por lo que, se concluye que, ante la inexistencia de consentimiento expreso o decisión judicial, el individuo puede alejarse de la injerencia pública o privada. Dicho derecho se encuentra regulado en el artículo 18.1 de la Constitución Española.

Resulta oportuno hacer referencia a una sentencia del Tribunal Constitucional de España, relacionadas al derecho a la intimidad, que el escritor Pascual analiza, en la cual se buscaba determinar los fines y los límites del uso de cámaras de videovigilancia.

Pascual (2018) indica:

(i) Supuesto de hecho

Ante la existencia de razonables y fundadas sospechas de graves irregularidades en un puesto de trabajo (un descuadre llamativo en el rendimiento del economato), se instaló un circuito de televisión que controlaba la zona de caja de un economato. En dicho economato prestaba servicios el recurrente en amparo.

(ii) Ratio decidendi

El TC, declaró que la instalación de estas cámaras temporales era lícita, y que no se había producido una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad, dado que fue una medida: (a) justificada: existían indicios de la comisión de irregularidades (descuadre contable); (b) idónea: la finalidad pretendida por la empresa fue verificar si el trabajador cometía efectivamente irregularidades sospechadas y, en tal caso, adoptar las medidas disciplinarias correspondientes; (c) necesaria: ya que la grabación sirvió de prueba de tales irregularidades (no existía otro medio menos intrusivo) y, (d) equilibrada: la grabación de imágenes se limitó a la zona de la caja y a una duración temporal limitada (suficiente para comprobar que no se trataba de un hecho aislado o de una confusión, sino de una conducta ilícita reiterada).

(iii) Conclusión

En consecuencia, se debe destacar que para poder instalar una cámara oculta se requiere acreditar no sólo un interés empresarial, sino también unos indicios que justifiquen la adopción de tales medidas. En sentido contrario, se podría afirmar, que no se puede realizar una vigilancia genérica de manera oculta. Recuperado <https://forelab.com/uploads,31/07/2020>.

Por tanto, el ámbito o alcance de protección a la intimidad, no se encuentra aún determinada de manera uniforme tanto en el ámbito internacional como en el interno de cada país. Sin embargo, se entiende que, ante su carácter de derecho personalísimo, irrenunciable e indescriptible, son los sujetos activos del mismo quienes determinan su alcance y limitación, por cuanto, como se hacía alusión, la intimidad varía de persona a persona, siendo su alcance variado y amplio según el caso concreto, pero que, para su restauración en caso de vulneración, necesita de una regulación legal.

A pesar de ello, en Guatemala esta situación no resultaría problemática ya que gracias a los artículos 44 y 46, de la Constitución Política de la República de Guatemala, el derecho a la intimidad reconocido en los convenios, pactos y tratados enunciados, una vez ratificados por Guatemala, se convierten o forman parte del llamado Bloque Constitucional, adquiriendo el carácter de leyes de rango constitucional, formando parte del derecho interno, pero jamás sobrepasando la Constitución.

El control del trabajador por el empleador

El impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, ha sido considerado en el ámbito laboral, puesto que cada vez son más los medios de los que dispone el empleador para ejercer su derecho a controlar

la actividad del trabajador, fundamentado en la relación de dependencia y las facultades que ésta conlleva, especialmente para controlar o vigilar de primera mano el quehacer del trabajador. La relación de dependencia es precisamente el elemento diferenciador entre los típicos contratos de naturaleza civil, pues acá no se crea un nexo o vínculo contractual basado en la teoría general de obligaciones, sino un vínculo económico jurídico con caracteres propios y cuyo origen obedece a la subordinación que la parte obrera o trabajadora tiene frente al patrono que es dueño de los medios o materia para producir y generar ese empleo.

Desde ese punto de vista el empleador crea un lenguaje propio que obliga a los trabajadores a subordinarse a la voluntad del patrono siguiendo un conjunto de normas para desarrollar la relación de trabajo de manera efectiva, esto comúnmente se regula en el reglamento interno de trabajo, mismo que debe ser autorizado por una autoridad administrativa de trabajo, lo que supone, que el empleador tiene derecho a dictar reglas para el desarrollo armónico y eficiente de trabajo en su centro o comercio, pero ello no implica que tales facultades sean ilimitadas, porque la otra parte contractual goza de un régimen protector y porque son personas naturales que gozan de dignidad como atributo inherente a la vida y el ejercicio del trabajo digno y libremente escogido. A continuación se hará un esbozo de los temas relacionados a la dependencia y dirección en

el trabajo, los medios de control legal con los que cuenta el empleador y la regulación legal del mismo.

Dependencia y dirección en la relación de trabajo

El vínculo entre la subordinación y la dependencia presupone que toda relación laboral que reúna estos requisitos, se entiende que continuará el contrato individual de trabajo. Es decir que, la relación de trabajo es el mismo contrato entre el patrono y el trabajador, caracterizado por la relación de este último frente al primero, pues ambos aspectos se producen entre el empleador y el trabajador. Estos elementos, los de subordinación y dependencia, representan los requisitos, *sine qua non* de todo contrato individual de trabajo y que, por ende, prueban la existencia de la relación laboral, ya que la ausencia de uno solo permite cuestionar la existencia de un contrato de trabajo; lo cual, desde una óptica laboral, desfavorece al sujeto que presta sus servicios materiales o intelectuales, que de ser así, estaría ante una desprotección jurídica de sus derechos con relación al trabajo.

En cuanto al empleador, al hablar de la relación de dependencia, se dice que es el poder de dirección y facultad para ordenar cómo se ejecutará el trabajo; y para el trabajador, se entiende como el deber de subordinarse al poder de dirección para cumplir la ejecución del trabajo en el marco de su

contrato, siempre debe considerarse que, la dirección y orden del empleador está sujeta al mínimo de derechos otorgados por el ordenamiento jurídico guatemalteco en materia de trabajo, lo cual incluye lo preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, leyes especiales, Reglamento de Trabajo, Contrato de Trabajo, Pactos y Convenios Colectivos y Tratados y Convenios Internacionales suscritos por el Estado de Guatemala.

Continuando con la misma línea, el empleador no solo ejerce facultades de dirección sino también las de fiscalización, organización y disciplina en el trabajo dirigidas a la actividad del trabajador dentro del centro laboral. Lo que supone evidentemente que, aquel no puede y no debe ejercerlas fuera del lugar y horario de trabajo, por cuanto estaría extralimitándose de sus facultades en menoscabo de los trabajadores.

Es, en resumen, el elemento característico del contrato de trabajo la dependencia del trabajador respecto al empleador, que lo diferencia, por ejemplo, del contrato de locación de obra y del contrato de servicios, en los cuales la obra o el servicio son ejecutados sin dicha dependencia. La relación de dependencia se expresa en varios aspectos, pues cabe cuestionarse ¿por qué depende la persona de otra persona que tiene la calidad de empleador?

Valenzuela (2019) explica:

La relación de dependencia se manifiesta en tres ámbitos o clases que son:

La dependencia económica: Está dada por la circunstancia de que, en general la remuneración es indispensable al trabajador para satisfacer sus necesidades primarias de vida, así como también en que el empleador es quien tiene la propiedad de disponibilidad de los medios materiales necesarios para la prestación de servicios.

La dependencia técnica se expresa en que, en general, el empleador es quien dispone, en forma directa o a través de los servicios de otros trabajadores, del conocimiento técnico relativo a la ejecución del trabajo.

Finalmente, el aspecto más importante es la dependencia jurídica, que consiste en la potestad que tiene el empleador de dar órdenes al trabajador dentro de los límites legales y contractuales, y la obligación del trabajador cumplirlas. (p. 16)

Lo anterior demuestra y clarifica la pregunta planteada en los párrafos que anteceden, considerando que, el empleado o trabajador depende de su empleador no porque desee o porque necesite dinero, sino también porque ocurre la dependencia técnica y jurídica, mismas que suponen que el empleador, por el mismo acceso a capital, es quien posee las herramientas y conocimientos técnicos sobre el trabajo, otorgándole la potestad de dirección sobre el trabajador, condicionándolo a cumplir; lo cual, es muy bien sabido que en el mundo fáctico, sobre pasa los límites legales y ocasiona agravios al trabajador, afectando su salud y estado mental.

Derechos del empleador

El empleador, como parte de la relación de trabajo, goza de una serie de derechos frente a sus trabajadores y terceros ajenos a la relación de trabajo. Cabe señalar y recalcar, que dichos derechos no pueden pretender priorizarse frente a los derechos del trabajador, ya que la misma legislación de trabajo, los otorga a manera de ejercitarlos dentro de los límites de la relación de trabajo. Es decir, reconoce que, como parte de una relación contractual, ambas partes deben tener derechos y obligaciones, pero el empleador debe ejercitar los suyos en un marco de orden público tutelar al trabajador.

Previo a enlistar los derechos más importantes con los que cuenta el empleador, es menester mencionar el origen o fundamento de los mismos. Para iniciar, se hace alusión a que el poder de dirección reconocido al empleador comprende una pluralidad de facultades o derechos, que el ordenamiento jurídico reconoce como necesarios e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa, su organización económica, técnica y funcional. Esa dirección está fundamentada en la libertad comercial que reconocen las constituciones del mundo como derecho individual y en el caso de Guatemala, en el artículo 43 de la norma fundamental.

Sin embargo, como se ha enuncia a lo largo de este trabajo, los derechos privados o de capital que representa el patrono, desde una óptica del derecho del trabajo, nunca predominará sobre los derechos humanos fundamentales de la persona individualmente considerada en la relación de trabajo. Dicho esto, se menciona nuevamente que el poder de control o dirección se ejerce en forma directa por el empleador o de manera delegada a través de sus representantes según sea el caso.

Es decir que, los derechos otorgados normativamente a favor del patrono se traducen, en hecho y en derecho, en la facultad de dar órdenes, lo que implica desarrollar las instrucciones y directrices, también en la facultad de crear normas a través de los reglamentos, planes y manuales; en la facultad sancionatoria y disciplinaria ante el quebrantamiento de dichas normas e instrucciones y así como estas facultades, dependiendo del ordenamiento jurídico existen otras que convierten en más amplio o limitado el principal poder o facultad patronal, que es el control, mismo que comprende el orden en la empresa, y sus efectos son el poder variar las condiciones de trabajo en todo sentido.

De conformidad con lo anterior, el empleador es quien dirige la actividad personal del trabajador en el centro de trabajo, pues es el que, gracias a la subordinación, se encarga de dictar normas, órdenes e instrucciones sobre el servicio prestado y, en contra parte, el trabajador tiene la

obligación de ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero debido en la forma, tiempo y lugar convenidos y bajo la dirección continuada del empleador o de su representante, ya que este es la autoridad de la relación de trabajo.

En cualquier centro de trabajo está el grupo de empleadores y sus representantes y los trabajadores por la otra parte; los primeros son los que mandan y ejecutan una labor de dirección y control, mientras que los segundos, limitan su actividad a la ejecución del trabajo bajo esa dirección, por la dependencia, situación que resulta curiosa en el caso de los representantes patronales, pues al final, estos también son trabajadores.

Partiendo de lo anterior, es evidente que el empleador carga con un deber de protección y un poder de dirección, en el primer caso, la protección es una obligación que nace del hecho que el trabajo humano debe ser prestado bajo dependencia y con subordinación al empleador, pero en respeto a su dignidad, en cuanto a la dirección, es que ese mismo trabajo humano, debe ejecutarse con sujeción al poder de dictar el cómo, cuándo y dónde que posee el empleador, mismo que conlleva el poder disciplinario. Dicho todo esto y contextualizado el poder del empleador, a continuación, según Hernández (1997), se enuncian los principales derechos del patrono que son:

Derecho a la libre elección de los trabajadores

La libertad de contratación es un derecho del empleador que ejerce previo a la celebración del contrato laboral, manteniéndose el mismo, a excepción de aquellos casos especiales en los cuales se limita el derecho a la libre elección. Mediante la cláusula de la exclusión por admisión sindical, se limita la libertad patronal de designar el personal. Dichos casos son constitutivos de limitaciones del derecho a la libre contratación del empleador. Sin embargo, el empleador al ejercer su derecho a la libre contratación, en ocasiones se aprovecha de la necesidad del individuo de obtener un trabajo, porque generalmente es la parte empleadora quien decide con quien contratar así como las condiciones contractuales.

Derecho a la adquisición del producto de trabajo

El derecho a la adquisición del producto del trabajo se deriva del mismo contrato laboral y a consecuencia de lo mismo el patrono es el dueño del producto de trabajo. Atendiendo a la doctrina marxista se le conoce como plusvalía y además considera que el empleador se aprovecha de manera desmedida del trabajo de sus trabajadores. Sin embargo, las doctrinas opositoras explican que, si el producto del trabajo fuera únicamente repartido entre los trabajadores, el empleador no tendría razón de ser ni generaría riqueza para su propia subsistencia.

La facultad de mando

También se le denomina *ius variando* o poder de dirección, y consiste en el derecho de poder modificar dentro de determinados límites las condiciones de trabajo existentes. O sea, la facultad o potestad gremial y la potestad disciplinaria. El poder de dirección deriva de la facultad de organización con la que cuenta la empresa y el trabajo es manifestado como aquella facultad de poder dirigir las labores. El empleado se encuentra bajo la obligación de continuar bajo las instrucciones del patrono, hasta aquellos límites del abuso del derecho. Dicha dirección no es inmediata siempre, ya que la misma puede ser delegada, pero siempre conservando el patrono tal potestad, por muy técnica que sea la labor que se lleve a cabo, tal como lo indica el artículo 18 del Código de Trabajo, pues en esta norma legal, se encuentra la definición del contrato de trabajo con los elementos característicos de la misma.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, estos son meros trabajadores, pues también se encuentran en relación de subordinación con el patrono, la diferencia radica en que estos se encuentran en una categoría superior a un trabajador normal, pues el patrono, basado en criterios de confianza,

antigüedad, oposición u otros, delega voluntariamente en estos el poder de dirección, mismo que se conoce como dirección mediata.

El ius variando se puede presentar sin complicación alguna en el momento en el cual se trata de ascender al empleado a un puesto o un sueldo superior. También se admite que, si el patrono asciende al empleado a otro cargo de manera temporal, o bien en calidad de prueba y después por falta de rendimiento o falta de competencia se le regresa a su puesto anterior, entonces no cuenta con responsabilidad alguna.

Potestad disciplinaria

El poder de dirección trae consigo de manera fundamental una facultad disciplinaria por parte del director de la labor. La legislación laboral guatemalteca, en lo que respecta a la potestad disciplinaria se ha encargado de redactar como instrumento de norma colectiva e instrumento patronal, el Reglamento Interior de Trabajo, el cual es un conjunto de normas que se encargan de la regulación de las condiciones y de la forma de la prestación de servicios en una determinada empresa, industria o región.

El reglamento en mención debe contener disposiciones de coacción que se encuentren debidamente encaminadas a la norma o convención colectiva que el patrono permita. Para que dicho reglamento sea implementado, es necesaria la previa autorización de la Inspección General de Trabajo, así

como que sea colocado en un lugar visible de la empresa quince días previos a que tome vigencia.

El artículo 60, del Código de Trabajo, nos indica:

El reglamento interior de trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el cuidado de los bienes de la empresa.

El Reglamento Interior de Trabajo es el principal instrumento con el que cuenta el patrono para los trabajadores, es decir, a través de éste manifiesta normativamente su facultad de control indicando las instrucciones, planes y demás aspectos que considere de importancia para lograr una adecuada convivencia en el lugar de trabajo, así como su eficiencia. Además el reglamento interno debe contener las normas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el periodo de descanso durante la jornada; el lugar y el momento en que deben descansar y terminar las jornadas de trabajo; los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajos a que correspondan; el lugar, día y hora de pago; las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas; la designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; las normas especiales pertinentes a las

diferentes clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que estos deben guardar, según lo requiere la índole del trabajo. En concreto, es a través de ese instrumento de norma colectiva que el patrono dicta las disposiciones pertinentes para lograr el desenvolvimiento operativo de su negocio, en las condiciones que él estime convenientes, dictando el qué, cómo, cuándo, dónde, entre otras, resaltando que, el mismo está sujeto a revisión de la autoridad administrativa de trabajo, que en Guatemala se trata de la Inspección General de Trabajo, pues es la manera en que el Estado puede tutelar el cumplimiento de los derechos mínimos de los trabajadores.

Facultad premial o de recompensar

Es la recompensa o premio que el patrono de su mera voluntad otorga a sus trabajadores, ya sea en casos que se encuentren regulados en la ley o en el Reglamento de Trabajo o porque es su deseo. Esta recompensa o remuneración está permitida, debido a diversas actitudes o acciones de los trabajadores, como lo es el espíritu de servicio, los actos llevados a cabo, la fidelidad que el empleado tenga a la empresa y su espíritu de superación, la misma puede ser en carácter monetario o en especie y su entrega no constituye un beneficio adicional a los otorgados por la ley laboral. Son incentivos que el patrono entrega a sus trabajadores como un

beneficio adicional a su salario y que viene a beneficiar en gran parte la economía del mismo.

Medios de control del empleador

Del poder de dirección del empleador, que conforma una de las facultades jerárquicas que el ordenamiento jurídico le atribuye, surge la facultad de control, ya que si tiene el poder de emitir directivas al trabajador, necesariamente debe tener la posibilidad de controlar la debida ejecución de las órdenes impartidas. Las tecnologías y herramientas bajo el título de nuevas tecnologías o tecnologías del siglo XXI, ya no son un fenómeno novedoso de aplicación en los centros de trabajo, ya que se han incorporado al espacio organizacional de la empresa de manera favorable, facilitando procesos y producción, lo que permite ejercer los medios de control aún más eficientemente para el patrono e incluso, representan una automatización de procesos y trabajo, volviendo más sencilla la relación de trabajo.

En ese sentido, la legislación a nivel general debe adaptarse a los cambios que se presentan por la inserción y uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, TICs, pues caso contrario, la misma quedaría obsoleta. Un factor importante a considerar, gracias al tema generacional es la inserción laboral, política, judicial, social, económica,

familiar, etc., de los jóvenes, quienes irán remodelando la realidad a una forma distinta de la actual. Especialmente porque los futuros jueces laborales o legisladores surgidos de estas nuevas generaciones, para quienes el envío de un e-mail desde un ámbito laboral, desde una herramienta propia o provista por el empleador, no sea una falta siquiera leve, sino algo natural que no merece reproche alguno. Actualmente el derecho laboral y la jurisprudencia se encuentran haciendo esfuerzos para adaptarse a esa realidad, aunque en algunos casos se pierde la noción de la dimensión del fenómeno.

De conformidad con lo anterior, en el tema de la tecnología y medios de control del empleador, entran en conflicto dos derechos fundamentales: el derecho de controlar la prestación de trabajo con que cuenta el empleador, por un lado, y el derecho de la intimidad del trabajador, por el otro, pues, con el uso que el trabajador da a las TICs aparece una colisión entre la libertad de empresa y el derecho a la intimidad personal y la propia imagen del trabajador.

De allí que el uso de medios para controlar la actividad en los lugares de trabajo sea un tema controvertido, considerando que las partes que componen la relación de trabajo son históricamente contrapuestas y sus derechos se encuentran subordinados y en constante colisión. Partiendo de eso, encontramos que el Derecho, a través del Derecho del Trabajo y otras

ramas, busca conciliar los derechos contrapuestos para evitar vulneraciones o actos que resulten ilegales o bien, legales pero ilegítimos que es distinto. En el Derecho Comparado, existe una tendencia a permitir el uso de TICs para que el empleador pueda ejercer su derecho de control y dirección, sin menoscabar la intimidad y autoimagen de los trabajadores.

Spiwak (2018) indica:

...toda actividad de control debe justificarse en base a los siguientes requisitos:

- a) Necesidad: el empleador debe demostrar que vigilancia es absolutamente necesaria para un objetivo específico (cámaras en el Metro de Madrid para evitar ataques terroristas en áreas consideradas sensibles);
- b) Finalidad: los datos deben recogerse con fines determinados explícitos y legítimos y no ser tratados prioritariamente de manera incompatible con dichos fines;
- c) Transparencia: el empleador debe indicar en forma clara y abierta con qué elementos realizará su control;
- d) Legitimidad: el tratamiento de datos de un trabajador no puede perjudicar los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho a la intimidad;
- e) Proporcionalidad: los datos personales deben ser adecuados, pertinentes y no excesivos con relación a los fines para los que se recaben; debería evitarse sistemas de vigilancia automática y continua;
- f) Exactitud y conservación de los datos: los datos almacenados por el empleador, por ejemplo, no deben guardarse más tiempo del necesario;
- g) Seguridad: el empleador debe utilizar medidas técnicas y organizativas adecuadas para proteger los datos personales. (p. 75)

Gracias a los requisitos enunciados, los ordenamientos jurídicos del mundo, ya sea a través de la legislación o jurisprudencia, han podido iniciar a sentar las bases necesarias para exigir los límites y usos de la videovigilancia en el ámbito laboral, por tratarse de un tema complejo que no solo concierne al área de trabajo y Derechos Humanos sino también

materia penal, en los casos de uso inapropiado de las imágenes captadas por dichos sistemas.

Entonces, la tendencia actual busca conciliar y evitar la colisión que pueda darse entre los derechos del patrono y sus trabajadores, por cuanto el trabajador es una persona con derechos y que, en la relación de trabajo presenta una desventaja considerable frente a su empleador por cuanto aquel, abusando de las facultades otorgadas por la relación de dependencia o subordinación, puede menoscabar no solo sus derechos de trabajo, sino su propia dignidad, razón por la cual, para evitar esos extremos debe establecerse claramente los límites y medios legales con los que cuenta el patrono para ejercer su derecho de control en el lugar de trabajo, siendo los más importantes para la autora, la necesidad, transparencia y finalidad, en ese orden.

La doctrina reconoce tres tipos de controles, los cuales, tal como lo desarrollan detalladamente Grisolia y Hierrezuelo (2009), son el control sobre la prestación del trabajo verificando la producción y el modo de efectuarlo y, sobre la asistencia y puntualidad del trabajador, por ejemplo, mediante registros y tarjetas-reloj; el control de salida con el fin de evitar la sustracción de mercaderías o materias primas, en caso de ser procedente y el control médico, que se manifiesta en una cantidad determinada de posibilidades. A continuación, de conformidad con las lecturas y

recopilaciones de información se señalan los medios de control más comunes que emplean los patronos en los centros de trabajo.

Los controles visuales y auditivos

Con relación a los controles visuales, que generalmente consisten en la implementación de cámaras de video en distintos sectores del establecimiento, la permisión de este medio de control, debe hacerse sin que ello afecte la dignidad del trabajador ni viole su derecho a la intimidad. Los mismos dependerán de diversos factores relacionados con la actividad desarrollada por la empresa, los elementos con los cuales se trabaja y el sector donde se instale el sistema de control. Por ejemplo, instalar sistemas de videovigilancia en el sector de cajas o tesorería de bancos.

Con respecto a los controles auditivos, es necesario analizar cada situación en particular, ya que atenta contra la privacidad del trabajador la introducción de micrófonos o la intervención del teléfono asignado. Sin embargo, muchas veces el escuchar la conversación del personal con un cliente es necesario para controlar la prestación del servicio, como sucede con la función de telemarketer, cuyas tareas consisten justamente en la venta telefónica de distintos productos. En esos casos, se torna necesario establecer un sistema que permita distinguir entre llamadas personales y laborales, pudiendo escuchar el supervisor, solo estas últimas.

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, ha señalado que a nivel internacional han desarrollado diversos mecanismos de control de la actividad laboral de los trabajadores por razones de seguridad, salud laboral y para asegurar la calidad del servicio. No obstante, el informe de la OIT señala que la tendencia hacia una mayor protección de la vida privada de los trabajadores está ganando terreno en todo el mundo, sobre la base de una encuesta en diecinueve países industrializados.

Control sobre la utilización de internet y el chat

Es gracias al uso del internet que los negocios y en general las empresas y entidades gubernamentales, pudieron acelerar procesos y facilitar la comunicación entre los mismos colaboradores y clientes. Debido a la versatilidad que presentan estos medios es posible enviar mensajes, audios, archivos y otros medios o datos electrónicos. Esa misma versatilidad es la que da lugar a que los trabajadores utilicen los chat o e-mails durante la jornada de trabajo para un beneficio personal. El uso de los medios que provee el empleador para facilitar el trabajo, se debe de hacer para el fin determinado, por cuanto es obligación del trabajador emplear adecuadamente las herramientas de trabajo. Debido a ese extremo, las tecnologías tuvieron que cambiar y buscar la manera de delimitar el ocio durante las labores y, además, es común ver que los chats de trabajo sean únicamente dentro de la empresa.

Uso de correo electrónico

Se entiende por correo electrónico toda correspondencia, mensajes, archivos, datos u otra información electrónica que se transmite entre computadoras. La transmisión del e-mail abarca su creación, transmisión y almacenamiento. El empleador ostenta la potestad de fiscalizar el e-mail que asigna a sus trabajadores. Sobre este tema no debe perderse de vista que en el ámbito laboral coexisten, por un lado, el derecho del empleador a ejercer cualquier industria lícita y, por otro, los derechos que como ser humano corresponden a todo trabajador. Por ello, cualquier abordaje debe efectuarse intentando armonizar los derechos de unos y de otros, por eso resulta de suma utilidad los principios generales del Derecho del Trabajo.

Como criterio general es aceptado que cuanto mayor sea el grado de intromisión a la hora de efectuar los controles de diligencia y probidad de sus dependientes por parte del empleador, más difícil resultará su legitimación. Un grado de intromisión moderado es aceptado por la doctrina y la jurisprudencia mayoritarias, es decir, la elección del medio de monitoreo eficaz pero menos invasivo entre las alternativas posibles, evitando así los controles ocultos o sin conocimiento, fehaciente del dependiente y que estén referidos exclusivamente a aspectos relacionados con el trabajo.

Como se mencionaba al inicio de este apartado, los medios de control en la relación de trabajo y en general los límites de la relación de dependencia, no se encuentran regulados de forma taxativa en el ordenamiento jurídico guatemalteco. En el Derecho Comparado, de igual forma, la experiencia ha hecho necesario la realización de su regulación por medio de leyes especiales, reformas o la jurisprudencia como es el caso de España y Argentina. No obstante, a nivel mundial no existe un criterio uniforme sobre la misma y los límites o requisitos atienden a diferentes criterios, pero de conformidad con lo enunciado por el autor Spiwak anteriormente citado, toda actividad que, al amparo de un derecho del empleador, desee realizarse en colisión con los derechos de un trabajador, debe realizarse con requisitos justificables, siendo los más importantes la necesidad, finalidad y transparencia.

Como primer punto debe justificarse que la actividad de control, bien sea videovigilancia, audios o chats tiene un fin único, que, en todo caso, deviene de la facultad de dirección para el adecuado desempeño de las labores, considerando que no puede existir intromisión a la intimidad y auto imagen del trabajador, por tratarse de asuntos irrelevantes para la relación de trabajo. Dicho lo anterior, se relaciona directamente la transparencia, que es un requisito necesario a materializarse por el empleador, quien debe explicar o avisar al trabajador del medio de control a emplearse y justificarlo, no solo para salvaguardarse de

represalias de sus trabajadores, sino que, no se convierta en una vulneración de sus derechos, produciéndose entonces la colisión o conflicto entre el derecho de control e intimidad; ya que los diferentes dispositivos de control y vigilancia no fueron diseñados para menoscabar los derechos fundamentales de las personas.

En Guatemala, el fundamento legal más cercano a la relación de dependencia se encuentra en el artículo 18 del Código de Trabajo, primer párrafo que indica:

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En dicha norma legal, no solo se encuentran enlistados los elementos del contrato individual de trabajo, sino que resalta la relación de dependencia como el elemento diferenciador al resto de contratos sustentados en la teoría clásica de obligaciones o la autonomía de la voluntad, donde el deseo de las partes es ley. Aquí se indica la facultad que el empleador en posición superior posee frente al trabajador al dirigir directa o indirectamente la actividad laboral para entregar la remuneración por la misma, es decir, él condiciona el modo y tiempo para que el trabajador obtenga los medios de su subsistencia, desde esa perspectiva, resulta ilógico querer afirmar que los derechos del empleador, como el de control,

están en un mismo nivel o son superiores a los del trabajador, como lo es el derecho a la intimidad.

Se afirma entonces, que en Guatemala no existe una norma legal taxativa que señale, defina o limite el ejercicio del derecho de control del patrono sobre el trabajador, lo cual, no significa que en la práctica no ocurra y sea correcto, siendo la única vía legal de reivindicar estos derechos, a través de la denuncia y fortalecimiento de procesos de control a los derechos mínimos de los trabajadores para evitar sus abusos.

Uso de sistemas de videovigilancia en el ámbito laboral

La videovigilancia es toda aquella actividad que supone la colocación de una cámara de grabación fija o móvil con la finalidad de vigilancia de un espacio o de personas determinadas. Esta es una actividad lícita desde el punto de vista comercial pues, a nivel latinoamericano no existe un criterio uniforme sobre su legalidad, ilegalidad, alcance y requisitos, por lo que, cada ordenamiento jurídico ha optado por regular tal actividad y a sus proveedores según su parecer y a su conveniencia.

El uso de las videocámaras en el ámbito laboral se fundamenta en el poder o facultad de dirección y vigilancia que ostentan los patronos; a través de dicha facultad, estos pueden dirigir y obtener información de primera

mano, sobre la forma de ejecución de los trabajos en el centro o espacio destinado por éste a los trabajadores. No obstante, lo anterior, esta actividad lícita desde el poder de dirección colisiona directamente con los derechos de los trabajadores, especialmente el llamado derecho a la intimidad, cuyo alcance es basto y se extiende a la esfera del trabajo, provocando así discusiones y división entre partidarios y oponentes.

Antecedentes

En el presente apartado, se desarrolla lo relativo a los antecedentes históricos que motivaron la implementación de la actividad de videovigilancia y su introducción en el ámbito laboral, tema que se relaciona directamente con su legitimación en un ordenamiento jurídico, es decir, el análisis sobre su legalidad o no, lo cual debe contemplar en todo momento lo preceptuado en los tratados y convenios internacionales en materia de Derechos Humanos y derechos laborales, sin dejar de mencionar también los principios del Derecho del Trabajo e instrumentos de normativa de carácter colectivo aplicables de ser el caso, pues de esa manera se pretende determinar la legalidad de la videovigilancia en el ámbito laboral, en relación al derecho de control del patrono y a la intimidad del trabajador.

El uso de la videovigilancia en todas las esferas de la vida como herramienta de vigilancia y control, ha tenido una implementación progresiva, misma que ha sido paralela a los acelerados avances tecnológicos que cada vez permiten, a menores costos, disponer de sistemas de control por medio de imágenes de mayor eficacia y calidad, siendo estas unas de las razones por las que son una herramienta de control muy solicitada por el sector patronal privado en los países latinoamericanos. Las ventajas del uso de la videovigilancia, también dentro del ámbito laboral, son incalculables pero, como siempre, la tecnología y el uso social de ésta colisiona muchas veces con el respeto a los derechos fundamentales de las personas y especialmente de los trabajadores, cuando estos dispositivos son usados para efectuar controles sobre los empleados o sus imágenes se utilizan como elemento probatorio para el ejercicio del poder de dirección especialmente cuando se vincula al ejercicio de decisiones de carácter disciplinario.

Castillo (2017) indica:

Las posibilidades de la electrónica en la actualidad permiten esta función panóptica de un modo ampliado, llegando a generar incluso en la conciencia de los individuos la necesidad de autolimitarse, convencidos de la imposibilidad de escapar al siempre presente ojo del vigilante que ni parpadea, ni se fatiga, ni descansa. Las características de las nuevas tecnologías aplicadas a la empresa facilitan, en primer lugar, la sustitución de control periférico, discontinuo y parcial que anteriormente efectuaban los controles antiguos que, cronometro en mano, recorrían la planta de las fábricas tomando tiempos, por un sistema de inspección más avanzada, centralizando, objetivo y realizado por máquina. (p. 3)

De lo expuesto se evidencia que, la aparición de sistemas de control avanzados, ponen de manifiesto la necesidad de transparencia en la utilización de los medios electrónicos, ya que, en una relación de trabajo, los intereses de las partes son contrapuestos, pues tanto para la parte empleadora como para el trabajador, el uso de estos medios se circunscribe a la vigilancia y control en la ejecución de las labores, lo cual para el empleador es provechoso, pero para el trabajador no. Actualmente los nuevos instrumentos de control en el ámbito laboral están incorporados a la maquina empresarial moderna, que se nutre de nuevos mecanismos de control. La utilización, por ejemplo, de técnicas de lo que se ha denominado *software in accounting* o de conteo, han permitido que el empleador, previa identificación personal del titular, memorice y reporte el número de operaciones efectuadas, los errores cometidos, el tiempo empleado para cada prestación, la cantidad total de trabajo y la frecuencia y duración de las interrupción en la actividad del empleado.

Lo anterior es un ejemplo del llamado poder de control que asiste a los empleadores en su calidad de partes encargadas de dirigir la relación de trabajo, esto también se encuentra fundamentado en la relación de dependencia, que no es más que la subordinación de la parte jurídica y económicamente más débil, a la otra, quien determina el cómo, cuándo y qué de la ejecución de trabajo a cambio de una remuneración para satisfacer sus necesidades básicas. Esto se conoce como dirección y la

misma está dotada de poderes de control para su desarrollo, siendo este el fundamento de que, el empleador en auxilio de nuevas tecnologías, busque mejorar su vigilia hacia sus trabajadores, considerando que, la dirección es un elemento de la relación de trabajo y el mismo es necesario para caracterizar este tipo de contratos y sus elementos. Es decir que, un contrato de trabajo regula la relación de dependencia, y de esta surge la dirección que otorga poderes de vigilancia al empleador sobre los empleados.

Los patronos cuentan con una superioridad innegable que deviene de la misma relación de dependencia y subordinación, que es el elemento diferenciador de este tipo de contratos, ya que necesariamente éste subordina al trabajador en su facultad de control o dirección. Sin embargo, esta facultad de dirección debe estar sujeta a límites legales, es decir, la misma nunca podrá contravenir los derechos fundamentales de los trabajadores. Cuando el empleador, en justificación de su poder de dirección o control decide, en auxilio de sistemas de videovigilancia, ejercer una captación directa de la actividad de los trabajadores, puede darse la colisión de los derechos de control e intimidad de empleadores y empleados; por tanto, el derecho a la intimidad del trabajador será preponderante al derecho de control del empleador.

Concretamente, los partidarios del uso de cámaras de video vigilancia señalan como antecedente para su uso, los casos de robo o menoscabo al patrimonio de los empleadores, así como un abandono y aprovechamiento del lugar de trabajo para la realización de actividades distintas al trabajo.

Desde ese punto de vista, resulta posible y variable la existencia de estas grabaciones y captación de imágenes como respuesta justificada al incumplimiento de obligaciones de la parte trabajadora. Sin embargo, ¿qué sucede cuando el empleador instala sistema de videovigilancia sin motivo alguno para obtener información o imágenes personales de sus trabajadores?, esta es la interrogante desde la cual parten los opositores al uso de estas herramientas en el ámbito laboral, ya que, afirman, invaden los derechos de la personalidad de los trabajadores de diferente forma, extremo que será analizado más adelante. Así se distinguen entre sistemas tradicionales, analógicos y digitales para ejercer la videovigilancia.

Guide (2014) explica:

Las menos agresivas de todas son aquellas en las cuales las imágenes se envían directamente a la pantalla de un monitor en el que no es posible ni la transmisión ni el almacenamiento de las grabaciones. Por el contrario, en los casos en que las cámaras sí permiten realizar estas operaciones, el empresario puede efectuar un aprovechamiento de las imágenes durante más tiempo.

Asimismo, es conveniente diferenciar entre cámaras analógicas y digitales. La tecnología digital posibilita la transmisión de las imágenes a larga distancia sin cable mientras que en la analógica es necesaria esta conexión entre el monitor y la cámara lo que limita las posibilidades de observación. Los recursos técnicos de estos instrumentos son también un

factor a tener en cuenta, esto es, si disponen o no de zoom, si son fijos o móviles, etc. Cuanto más completo sea el equipamiento electrónico más grave será el ataque a los derechos de la persona observada, sin perjuicio de que a través de un software adecuado se podrá limitar de forma automática la vigilancia o dejar ocultos ciertos espacios de la empresa. (p. 44)

Se enuncia claramente la diferencia entre sistemas tradicionales, analógicos y digitales, en el sentido que, los sistemas tradicionales serán aquellos que requieran de una infraestructura cableada que conecte el aparato de grabación con el sistema o monitor de transmisión; por otro lado, el sistema análogo y el digital se diferencian por el nivel de tecnología para transmitir las imágenes, tomando en cuenta que el primero no utiliza sistema web o de internet, impidiendo su conexión en varios ordenadores. Se aprecia que, en materia de videovigilancia empresarial las reglas son diversas teniendo en cuenta las personas y el lugar que son objeto de observación, así como la duración de la misma; el mercado comercial de prestadores de servicios para dicha actividad es basto, existiendo gran competencia lo que ha permitido su popularización.

Ahora bien, con respecto al colectivo afectado, que son los trabajadores, se debe tomar en consideración si lo que se pretende con las cámaras es prevenir la criminalidad dentro de la empresa, o por el contrario tiene como objetivo exclusivamente el control laboral. Ambas finalidades no son excluyentes, sin perjuicio de que una pueda prevalecer sobre la otra en la mente del empresario. En virtud de lo anterior, es preciso examinar la medida en sí misma, ya que, cualitativamente no puede tener la misma

intensidad el control preventivo sobre el trabajador que sobre clientes o terceras personas ajenas a la empresa. Sin olvidar que la peligrosidad de ambos agentes puede ser la misma, el trabajador pertenece a la empresa con todo lo que ello significa, es decir, una persona individual sujeta de derechos y obligaciones que subyacen a su propia existencia y cuyo carácter es inherente e irrenunciable.

Definición

El poder de control del empresario integra la facultad de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones por el trabajador y de sus deberes laborales, lo cual no implica entrometerse en su privacidad. Es decir que, el empleador a través de su poder de control debe guardar y procurar la consideración debida a la dignidad del trabajador. Ante formas automatizadas de control de la actividad de los trabajadores, la cuestión que se plantearía en primer lugar, es la posibilidad de su instalación atendiendo a la afectación de los derechos de los trabajadores y en un primer momento como se sabe, al derecho a la intimidad. Aunque ciertamente y en relación a lo expuesto en los párrafos que anteceden, la legislación laboral, en especial en Guatemala, no dispone una limitante sobre medios de vigilancia, el empresario ha optado por adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control lo que lleva a

afirmar generalizadamente que es admisible la videovigilancia en los centros de trabajo, no haciéndose distinción si va dirigida al lugar o la persona en sí.

Dicho lo anterior, de forma coloquial, se define a la videovigilancia como el sistema de seguridad que consiste en realizar vigilancia a través de cámaras de video en diferentes lugares o ambientes. También es denominado circuito cerrado de televisión o CCTV que significa, por su traducción en inglés, *closed circuit television*, debido a que su acceso es limitado dependiendo del sistema empleado. Se afirma que el empleo de los sistemas de videovigilancia laboral a través de cámaras, grabadoras y micrófonos cobró auge en la década de los 90 en donde se acrecentó el acceso a la tecnología de diferentes maquinarias y comercialmente fue posible acceder a dicho mercado para aquellos que contaban con el capital y la experiencia en el tema de seguridad, pues inicialmente era de distribución y comercialización exclusiva de empresas de seguridad privada.

Está claro que estos sistemas de videovigilancia realizan funciones inimaginables, y que, para muchos puede significar un acceso directo a la información de los agentes a los cuales está dirigida, también puede interpretarse como seguridad y sobre control o protección, lo que genera el debate sobre la intromisión o vulneración del derecho de intimidad de

los trabajadores para el caso del ambiente laboral en el que se emplean. También es importante hacer alusión a que hace tan solo unas décadas, los sistemas de videovigilancia no eran muy comunes en diferentes ambientes, especialmente en los centros de trabajo y que, las empresas que prestan servicios de seguridad han sido pioneras en el tema, brindando sus servicios a todos los sectores económicos, públicos y sociales, fundamentados en razones de seguridad y vigilancia como se ha hecho alusión anteriormente.

En realidad, las aplicaciones y uso de videovigilancia son casi ilimitadas. No obstante, el uso más conocido de la videovigilancia sigue siendo en los sistemas de seguridad y en aplicaciones para captación de imágenes, en los lugares de trabajo tales como establecimientos comerciales, bancos, edificios públicos, aeropuertos, entre otros y su relación en materia laboral obedece al poder de control que ostentan los patronos y del cual no existe un límite legal expreso, por lo menos en el caso de Guatemala. Por ello, el tema se presta mucho a discusión, pues existen partidarios que afirman que no se trata simplemente de una herramienta de control empresarial derivada de la facultad de vigilancia, sino que, se trata de un método invasivo de la privacidad del trabajador obteniendo información y datos personales relevantes, lo que lleva a debatir su legalidad como práctica patronal de control y supervisión, destacándose así dos posturas contrapuestas.

Análisis de la legalidad de la videovigilancia en el ámbito laboral

Resultan sorprendentes los niveles de inspección empresarial por parte de los patronos con los nuevos dispositivos tecnológicos, pues a través de la videovigilancia, se obtiene una serie de imágenes, audios u otros elementos de los trabajadores que son personales, existiendo entonces una colisión entre el derecho de vigilancia y la intimidad de los trabajadores, dado que, una vez obtenidas estas imágenes, resulta imposible controlar su uso. Es decir, el tema de la videovigilancia laboral plantea importantes problemas ético-jurídicos al poner en peligro, no solo la libertad y la dignidad de los observados, sino también su propio equilibrio psíquico, mismo que podría verse afectado, elevando así el poder empresarial al grado de omnipotente, anónimo e invisible.

El riesgo que las nuevas tecnologías aplicadas a los poderes de control empresarial determinan, sobre los derechos de los trabajadores a la privacidad, a la autodeterminación informativa y a la libertad de comunicaciones, exige una intervención normativa y una respuesta judicial que, adoptando como perspectiva la garantía de estos derechos fundamentales, tutelen también el interés empresarial de sancionar abusos contractuales de los trabajadores.

Sáenz (2017) indica:

La instalación de este medio a través de captación de imágenes se ha condicionado a una serie de exigencias por su afectación al derecho a la intimidad y al derecho de la protección de datos, pues, como antes se afirmó, en el desarrollo de su actividad profesional los trabajadores desarrollan su vida privada y al incorporarse las imágenes a ficheros resulta aplicable el régimen jurídico del derecho a la protección de datos. Por tanto, su admisibilidad debe estar fundamentada, de conformidad con la doctrina constitucional, sobre ambos derechos fundamentales, estando en juego tanto el art. 18.1 como el art. 18.3, que consagran dos derechos autónomos. (p. 195)

A nivel doctrinario y jurídico legislativo no existe consenso sobre la admisibilidad de la videovigilancia, ya que existen países en donde se prohíbe con carácter absoluto el control electrónico en el puesto laboral y otros que, la condicionan para ser admisible ante la demostración de tratarse de un medio adecuado, necesario y proporcionado, circunstancia que resulta subjetiva a la valoración judicial en ambos casos. Esto ciertamente es una disyuntiva entre los derechos del capital y los derechos individuales a la dignidad de las personas en la esfera de su trabajo, considerando que los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad, por considerar la misma un atributo inherente de esta y su personalidad, razón por la cual, la intromisión de agentes o terceros no autorizados resulta lesiva.

En la actualidad, la doctrina constitucional y la doctrina judicial parece que no ha podido armar unos criterios hermenéuticos que garanticen suficientemente aquellos derechos en los centros de trabajo, pues las

características de este medio de vigilancia, implica un cambio cualitativo del poder de control empresarial que permiten cuestionar que la libertad de empresa sea un título legitimador suficiente de estos tipos de video control.

Considerando lo estudiado, está claro que la forma más habitual que puede verse afectada la intimidad de los trabajadores, es a través del exceso desmedido de la facultad legítima de la empresa de controlar y vigilar el cumplimiento de las obligaciones laborales, pues, de este modo se crea un conflicto entre los poderes de vigilancia y control del empresario y el derecho a la intimidad de los trabajadores que debe ser resuelto fijando los límites de esos poderes de control y vigilancia para establecer cuándo son legítimos y cuándo no.

Lo anterior es importante porque, un sector de la doctrina estima la posibilidad legal de emplear sistemas de videovigilancia al amparo de los principios de proporcionalidad e intervención mínima, que implican garantizar que la medida de videovigilancia sea proporcional y lo menos entrometida posible, exigiéndose ciertos límites, como, por ejemplo, la diferencia entre lugares de trabajo y lugares de descanso, ocio o recreo, propios estos últimos de la esfera privada del trabajador. De este modo, mientras se puedan emplear medios audiovisuales de control de la actividad laboral en los lugares de trabajo, no se podrá hacer en los

lugares pertenecientes a la esfera personal del trabajador. Así, vestuarios, baños, cafeterías, habitaciones de recreo y otros análogos.

Sin embargo, aunque los países de manera individual regulen o admitan el uso de sistemas de videovigilancia, queda claro que los mismos vulneran el derecho a la intimidad de los trabajadores, mismo que posee carácter de derecho humano y, en materia internacional, se encuentra taxativamente prohibido de sobre manera, por las recomendaciones y protocolos de la Convención Americana de Derechos Humanos y la Declaración Universal de Derechos Humanos en defensa de la integridad de las personas.

El conflicto entre el derecho de control del patrono y el derecho de intimidad del trabajador por el uso de sistemas de videovigilancia en el centro de trabajo.

Habiendo realizado un análisis de la legalidad del uso de sistemas de videovigilancia en el ámbito laboral, y señalándose que el mismo vulnera el derecho a la intimidad del trabajador, cuando es realizado en forma innecesaria, infundada, desproporcionada y sin transparencia, pues con la sola ausencia de un elemento que justifique razonablemente su uso, se está ante un ejercicio arbitrario de la facultad de control o dirección del empleador.

Si bien es cierto, aún no existe un consenso en la doctrina y esa disyuntiva se ve plasmada en la forma de regularlo legalmente, en el ámbito internacional está claro que la intimidad es un derecho humano que deviene su naturaleza a un atributo de la personalidad, razón por la cual, cualquier intromisión ajena y no autorizada a la misma en cualquier ámbito es una violación, ya que, aunque las tendencias y tecnologías modernas han proporcionado a los empleadores facultades y herramientas idóneas para mejorar el trabajo, ello no implica que el patrono deba ejercer control en la vida personal de sus empleados.

La facultad de dirección es una exigencia que hace el empleador, de forma directa o delegada, al trabajador para cumplir las órdenes e instrucciones que el empresario imparta como estrategias directivas o simplemente para realizar su trabajo de manera eficaz. Aun así, no debe olvidarse que la creación del Derecho del Trabajo no fue únicamente para equipar a estas partes contrarias, sino que, establecer límites al patrono y mínimos concedidos al trabajador para salvaguardar su vida, lo que incluye su intimidad e integridad personal.

La necesidad de seguridad, es uno de los motivos por los cuales el empleador justifica el control tecnológico ejercido por él en el centro de trabajo y es evidente que la tecnología actualmente permite al empresario, satisfacer dicha necesidad ya que es uno de los elementos básicos para el

desenvolvimiento de la empresa en sus actividades; aparte de que la seguridad ha llegado a ser un elemento de carácter obligatorio. Esto justifica la vigilancia que ejerce el patrono, el cual se asiste incluso, de dispositivos de audio e imágenes.

Otro motivo que puede justificar el uso de dispositivos tecnológicos, por parte del empleador, sería, por ejemplo, la evidencia del incumplimiento por parte del trabajador, de sus obligaciones contractuales, las cuales, en ocasiones, solo se puede obtener a través de la supervisión y el control ejercidos mediante sistemas de videovigilancia. Las imágenes captadas podrían convertirse en el objeto de intimidación hacia el trabajador, con la amenaza de despido justificado.

A pesar de estas circunstancias, si el patrono considera estas medidas facultativas para él, a fin de garantizar el buen desempeño de las actividades del trabajador en el centro de trabajo, deben limitar su uso a medida que respete la intimidad del trabajador. Está claro que este tipo de supervisión tecnológica sobre los trabajadores, ha provocado diversos tipos de conflicto entre las partes de la relación jurídico laboral y se permite plantear una interrogante sobre si esta actividad representa una intromisión ilegítima a la intimidad. En ese sentido, las cámaras de vigilancia que se colocan en un lugar oculto pero con el conocimiento del trabajador, aun cuando se encuentren escondidas, podrían considerarse

lícitas, porque se han colocado en un lugar acertado para que cumplan sus funciones de control de manera eficiente. Esto se relaciona con el derecho a la información que asiste a la persona, pues es un derecho anejo a la personalidad.

De allí que, es necesario regular los límites al derecho de control, siendo su primera exigencia que su ejercicio sea conforme a derecho, eso significa que no puede darse lugar a la arbitrariedad, es decir la interpretación subjetiva y discrecionalidad, porque esa circunstancia da espacio a la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, que es lo que ocurre con la instalación de sistemas de videovigilancia de manera inadecuada, pues debe haberse entendido de manera especial a los requisitos de necesidad, finalidad, proporcionalidad y transparencia, reiterándose que, el uso de estos sistemas de control es necesario y facilitan muchas tareas a los patronos, más debe hacerse siguiendo una justificación racional.

Como parte de la presente investigación, la sustentante considera que en Guatemala, al amparo de la libertad de acción, los empleadores pueden colocar cámaras de video a lo largo del centro de trabajo, sin embargo al ejercitar este derecho se debe tomar en cuenta el objeto de las cámaras, es decir que, el empleador debe justificar la necesidad de colocarlas y el lugar donde lo hará; además de que el uso de dichos sistemas debe ser

proporcional a la necesidad de control del empleador. Por último considera que el trabajador debe ser informado de la instalación de tales cámaras así como del uso que se le dará a las imágenes captadas.

Conclusiones

El derecho a la intimidad es un derecho humano que obedece a la naturaleza propia de las personas naturales, ya que la doctrina de los Derechos Humanos la considera como un atributo de la personalidad por tratarse de la esfera más privada, vinculante e íntima de todo ser humano. La misma se extiende al ámbito laboral, que es una esfera o ambiente necesario para el desarrollo de las personas y su subsistencia, siendo necesario su respeto y garantía por parte de los empleadores.

El conflicto de los derechos de control e intimidad de los empleadores y empleados tiene lugar cuando el empleador, en justificación de su poder de dirección o control, decide, en auxilio de sistemas de videovigilancia, ejercer una captación directa de la actividad de los trabajadores sin su conocimiento y consentimiento, por tanto, el derecho a la intimidad del trabajador será preponderante al derecho de control del empleador, ya que éste posee carácter de derecho humano y en materia internacional se encuentra protegido por las recomendaciones y protocolos de la Convención Americana de Derechos Humanos y la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Entre los derechos fundamentales más vulnerables del individuo, se encuentran sin lugar a dudas los derechos a la intimidad y privacidad, los cuales parecen estar siendo violentados por las nuevas tecnologías y cuya tutela todavía no se encuentra bien definida en el ordenamiento jurídico, por lo que se ve agravada la vulnerabilidad de los mismos cuando encuentran colisión con intereses patronales.

La videovigilancia es un sistema de control moderno empleado en diferentes ámbitos del comercio e industria, su introducción en el ámbito laboral se debió a la necesidad del empleador de verificar la actividad de sus trabajadores, pero la misma debe estar sujeta a un control que no permita la intromisión arbitraria del empleador a la vida privada o intimidad de sus trabajadores, siendo los más importantes la justificación razonable de necesidad, finalidad, proporcionalidad y transparencia. Los medios de que dispone el empleador para ejercer su derecho de control sobre su trabajador son variados, sin embargo los mismos deben ser utilizados de manera que no vulneren el derecho a la intimidad de los trabajadores. Dado que el medio de control más utilizado son las cámaras de vigilancia, estas deben ser colocadas previo conocimiento del trabajador, cuya información puede ser incluida en el Reglamento Interno de Trabajo.

Referencias

Libros

Carvajal, A. (2016). *Los derechos fundamentales de la persona humana*. Lima: Biblioteca Jurídica Diké.

Castillo, E. (2017). *Las tecnologías y medios de control en el área de trabajo*. Chile: Altagracia S&R.

Grisolia, J. & Hierrezuelo, R. (2009). *Las facultades de control del empleador y las nuevas tecnologías*. Buenos Aires: [s.e]

Guide, A. (2014). *Los sistemas de video vigilancia en el ámbito comercial*. Colombia: [s.e]

Hernández, L. (1997). *Poder de dirección del empleador*. Mexico: UNAM.

Montero, A. (2017). *El control e intimidación en la relación de trabajo*. Valencia: Universidad Pública y Real de Valencia.

Sáenz, C. (2017). *La dirección en la relación de trabajo a través de las Tics*. Madrid: [s.e]

Spiwak, L. (2018). *La videovigilancia laboral y los derechos de los trabajadores en el siglo XXI*. Barcelona: [s.e]

UNESCO (2005). *Estudio sobre la declaración universal de derechos humanos*. Washington: Biblioteca UNESCO.

Valenzuela, A. (2019). *Manual de derecho individual de trabajo*. Guatemala: Peluma.

Diccionarios

Real Academia Española. (2019). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid: [s.e]

Legislación

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. 10 de diciembre de 1948. París.

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. 31 de mayo de 1985.

Congreso de la República de Guatemala. (1961). Decreto 1441. *Código de Trabajo*. Publicado en Diario de Centroamérica, el 29 de abril de 1961. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala. (2006). Decreto 21-2006. *Ley Contra la Delincuencia Organizada*. Publicado en el Diario de Centroamérica, el 2 de agosto de 2006. Guatemala.

Electrónicas

Pascual, J. (2018). *El uso de las cámaras de videovigilancia a través de la jurisprudencia: una sistematización necesaria para delimitar el canon requerido para su validez*. Recuperado de <https://forelab.com/uploads/el-uso-de-las-cámaras-de-videovigilancia-a-través-de-la-jurisprudencia-una-sistematización-necesaria-para-delimitar-el-canon-requerido-para-su-validez/>