# Derechos laborales digitales



**César Puntriano Rosas**
Abogado laboralista

Las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) forman parte de nuestra convivencia diaria y, qué duda cabe, también se han instalado en el ámbito de las relaciones laborales. Resulta cada vez más difícil imaginar nuestra labor diaria sin el empleo de las citadas herramientas. Las ventajas de las TIC son innumerables, como el ahorro de tiempo, la comunicación en tiempo real, la reducción del riesgo de accidentes, enfermedades y del covid-19, como ocurre cuando se teletrabaja. Pero, toda moneda tiene dos caras y ello no es ajeno al uso de las TIC. El tecnoestrés, por ejemplo, es una gran desventaja. Adicionalmente, las TIC fortalecen el poder de dirección del empleador, pues se fortalece la potestad del control del empresario. Esta medida no es inconstitucional ni ilegal *per se*, pues las atribuciones con que cuenta el empleador en el seno de la relación laboral se derivan de la libertad de empresa, la cual se reconoce en el artículo 59 de nuestra Constitución; sin embargo, dichas atribuciones no son ilimitadas. En efecto, un límite importante a la potestad de control del empleador y, en general, a su poder de dirección, son los derechos fundamentales de los que el trabajador es titular como su derecho a la intimidad, secreto de las comunicaciones privadas, entre otros. A lo que se debe tender es a la armonía entre el ejercicio del control empresarial y los derechos fundamentales laborales. Una manifestación del poder de control es la videovigilancia laboral, medida que resulta constitucionalmente válida en tanto se ejerza de manera razonable y en respeto a los citados derechos. Así, no debería videovigilarse al trabajador durante su tiempo de refrigerio, cambio de vestimenta, asistencia a servicios higiénicos, entre otros. Por otro lado, y dado que se podría colisionar con los derechos a la intimidad, imagen y a la protección de datos personales, y en adición a lo señalado, el objetivo de la videovigilancia deberá ser la supervisión de la relación laboral. El empleador deberá cumplir con la directiva emitida por el Minjusdh sobre "tratamiento de datos personales mediante sistemas de videovigilancia", la cual exige que el empleador informe sobre los controles mediante carteles o de manera individual, entre otros aspectos. Si bien la directiva no regula a las cámaras ocultas, creemos que podrían implementarse ante la existencia de sospechas razonables de la comisión de irregularidades por parte del trabajador, en tanto se coloquen por tiempo limitado y enfoquen soloal puesto de trabajo del sospechoso. Otro tema de interés es la desconexión digital, garantía más que un derecho, pues supone el respeto al tiempo de descanso del personal. De reciente regulación en el país para quienes trabajan de manera remota, se extiende entre el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente, además de los días de descanso semanal, días feriados, días de descanso vacacional, días de licencia y demás períodos de suspensión de la relación laboral. No impide que el empleador asigne tareas o remita comunicaciones al trabajador siempre que este no se encuentre obligado a conectarse o atenderlas fuera de su jornada laboral, salvo situaciones fortuitas o de fuerza mayor, o acuerdo para efectuar la labor.