



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica Social Administrativa

Carrera de Derecho

“Análisis jurídico y doctrinario del uso de sistemas de vigilancia frente al derecho a la privacidad del trabajador”.

**Trabajo de Integración
Curricular previa a la
Obtención del Título de
Abogado**

AUTOR:

Jixon Alexander Bravo Cango

DIRECTOR:

Dr. Fernando Filemón Soto Soto. Mg. Sc

Loja - Ecuador

2024



unl

Universidad
Nacional
de Loja

**Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF**

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **Soto Soto Fernando Filemon**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL USO DE SISTEMAS DE VIGILANCIA FRENTE AL DERECHO A LA PRIVACIDAD DEL TRABAJADOR**, perteneciente al estudiante **Jixon Alexander Bravo Congo**, con cédula de identidad N° **2200128805**. Certifico que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular** se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 18 de Agosto de 2023



FERNANDO FILEMON
SOTO SOTO

F) _____
**DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR**



Certificado TIC/TT.: UNL-2023-000215

1/1
Educamos para **Transformar**

Autoría

Yo, Jixon Alexander Bravo Cango, declaro ser autor del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mí Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cedula: 2200128805

Fecha: Loja, 27 de Febrero de 2024

Correo electrónico: jixon.bravo@unl.edu.ec

Teléfono: 0985331948

Carta de autorización por parte del autor, para consulta, reproducción parcial o total y publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.

Yo, Jixon Alexander Bravo Cango, declaro ser el autor del Trabajo de Integración Curricular denominado: “Análisis jurídico y doctrinario del uso de sistemas de vigilancia frente al derecho a la privacidad del trabajador”, como requisito para optar el título de Abogado; autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional. Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 26 días del mes de Febrero del dos mil veinte cuatro.

Firma:

Autor: Jixon Alexander Bravo Cango

Cedula: 2200128805

Dirección: Loja, Av. Milton Patiño barrio Los ciprés

Fecha: Loja, 26 de Febrero del 2024

Correo electrónico: jixon.bravo@unl.edu.ec

Teléfono: 0985331948 **Celular:** 0985331948

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Director del Trabajo de Integración Curricular: Dr. Fernando Filemón Soto. Mg. Sc.

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo en primer lugar a mi Dios todo poderoso por haberme permitido cumplir unas más de mis metas y aún más al esfuerzo de mi madre Cango Castillo Mariana de Jesús y a toda mi familia en este proceso de mi vida, por el amor incondicional que me han brindado ya que por ellos he llegado hasta aquí, han sido perseverantes día a día con sus oraciones a pesar de las dificultades que se nos han atravesado en el camino.

Solo queda decir gracias por el apoyo que me ha brindado toda mi familia por ser mi pilar fundamental en el transcurso de toda mi vida y aún más en mis logros académicos.

Jixon Alexander Bravo Cango

Agradecimiento

Al haber concluido el presente trabajo de integración curricular, quiero dejar constancia de mi inmensa gratitud a la Universidad Nacional de Loja, a su vez a todos mis docentes que impartieron sus valiosos conocimientos hacia nosotros sus estudiantes, en todo el transcurso de la carrera, por ellos también agradezco su amistad y aún más por los consejos que nos supieron brindar.

De igual manera quiero agradecer especialmente a mi director de tesis Dr. Fernando Filemón Soto por su dirección en todo el proceso de mi trabajo de tesis, por la constancia paciencia que ha tenido con nosotros. Admiro muchísimo su trabajo porque es un excelente docente dedicado y decidido a su trabajo.

Jixon Alexander Bravo Cango

Índice de Contenidos

Portada	ii
CERTÍFICO:	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de Contenidos	vii
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras	xi
1 Título	1
2 Resumen	2
2.1 Abstract	3
3 Introducción	4
4 Marco Teórico	7
4.1 Empleador	7
4.1.1 Definición	7
4.1.2 El empleador como sujeto del derecho laboral	8
4.1.3 Obligaciones del empleador	10
4.2 Trabajador	11
4.2.1 Evolución histórica del trabajador	11
4.2.2 Definición	13

4.2.3	Derecho al trabajo	14
4.2.4	Derechos y obligaciones del trabajador	15
4.2.5	Reconocimiento del derecho del trabajo	18
4.2.6	Tipos de empleo	20
4.2.7	Principios constitucionales que amparan al trabajador	21
4.2.8	Remuneración, salario y sueldo	23
4.2.9	Desigualdades laborales	24
4.2.10	Políticas laborales	26
4.3	Derecho a la privacidad	28
4.3.1	Definición	28
4.3.2	Protección de datos personales	30
4.3.3	Conservación de datos personales	31
4.3.4	Utilización de datos personales	33
4.3.5	Derechos individuales	34
4.3.6	Seguridad de los datos	36
4.4	Información personal	38
4.4.1	Derechos fundamentales relacionados a la información personal	38
4.4.2	Derecho a la personalidad frente al desafío de la sociedad de la información	40
4.4.3	Derecho a la intimidad personal y familiar	42
4.4.4	Derecho a la privacidad	44
4.4.5	Violación a la intimidad	47
4.4.6	El límite de la privacidad en las empresas	49

4.4.7	El derecho al honor y al buen hombre	51
4.5	Sistemas de vigilancia	53
4.5.1	Definición de los sistemas de vigilancia	53
4.5.2	Teorías de la vigilancia	55
4.5.3	Implementación y desarrollo de los sistemas de vigilancia empresarial .	58
4.6	Tipología de los sistemas de vigilancia	60
4.6.1	Video vigilancia empresarial	60
4.6.2	Cámaras	63
4.6.3	Reconocimiento facial	64
4.6.4	Detección de movimiento	66
4.6.5	Tipos de detectores de movimiento	68
4.6.6	Que seguridad nos brindan los sistemas de vigilancia	70
4.6.7	Aplicación de los sistemas de vigilancia en el ámbito laboral	71
4.6.8	Control de acceso	74
4.7	Legislación Nacional	76
4.7.1	Constitución de la Republica del Ecuador	76
4.7.2	Código de Trabajo	77
4.7.3	Código orgánico integral penal	79
4.7.4	Reglamentos	79
4.8	Derecho Comparado	85
4.8.1	Constitución Española	85
4.8.2	Constitución de Colombia 1991	87
4.8.3	Código Civil Colombiano	88

5	Metodología	89
	5.1 Materiales Utilizados	89
	5.2 Métodos	89
	5.3 Técnicas	90
6	Resultados	91
	6.1 Resultados de Encuestas	91
	6.2 Resultados de Entrevistas:	102
7	Discusión	115
	7.1 Verificación de los Objetivos	115
	7.2 Verificación del Objetivo General	115
	7.3 Verificación de los Objetivos Específicos	116
	7.4 Fundamentación jurídica para lineamientos propositivos	118
8	Conclusiones	121
9	Recomendaciones	122
	9.1 Lineamientos Propositivos	124
10	Bibliografía	125
11	Anexo	135
	11.1 Formato de encuesta	135
	11.2 Formato de entrevista	139
	11.3 Formato de Certificado de Director	141
	11.4 Certificado de traducción	142

Índice de Tablas

Tabla 1	91
----------------------	-----------

Tabla 2	93
Tabla 3	95
Tabla 4	97
Tabla 5	99
Tabla 6	101

Índice de Figuras

Figura 1	92
Figura 2	94
Figura 3	95
Figura 4	97
Figura 5	99
Figura 6	101

1 Título

“Análisis jurídico y doctrinario del uso de sistemas de vigilancia frente al derecho a la privacidad del trabajador”

2 Resumen

El presente trabajo de Integración Curricular, titulado: “Análisis jurídico y doctrinario del uso de sistemas de vigilancia frente al derecho a la privacidad del trabajador”. En los últimos años se han presentado problemas relacionados con el uso de sistemas de vigilancia y el derecho a la privacidad del trabajador, lo cual produce una tensión con los derechos fundamentales de los trabajadores, generándose un debate sobre los límites que deben tener en cuenta los empleadores en el ejercicio de su poder de control. Actualmente, se ha generalizado el uso de los medios informáticos y de comunicación en muchos ámbitos, lo que ha sido aprovechado también por las empresas para controlar a sus trabajadores; pero para la implementación de estos métodos se debería establecer previamente sus reglas de uso e informar a los trabajadores que existirá un control y cuáles serán los medios que se aplicarán para garantizar su efectiva utilización laboral cuando sea estrictamente necesario.

Es así que, una de las obligaciones que asumen los trabajadores al momento de prestar sus servicios es ejecutar el trabajo en los términos del contrato de trabajo; no obstante, en el lugar de trabajo no solamente se presentan relaciones de carácter estrictamente laboral, sino también el ejercicio de derechos personalísimos que pueden verse afectados si el empresario los invade ilegítimamente a pretexto de un control y vigilancia a sus dependientes. Dos de estos derechos que pueden verse amenazados en el ámbito laboral son la intimidad y los datos personales del trabajador. Por ello, es importante definir los límites que separan el poder de control de las actividades de los trabajadores de sus derechos fundamentales como la intimidad y la protección de sus datos personales.

El resumen del trabajo destaca la importancia de equilibrar la necesidad legítima de los empleadores de garantizar la seguridad y la eficiencia en el lugar de trabajo, con el respeto a la privacidad y la dignidad de los trabajadores. Se exploran posibles criterios y salvaguardias que podrían aplicarse para garantizar un uso adecuado y proporcional de los sistemas de vigilancia, minimizando el riesgo de abusos y violaciones de derechos fundamentales. Este trabajo busca arrojar luz sobre una cuestión de gran relevancia en el mundo laboral contemporáneo, ofreciendo un análisis riguroso y crítico que pueda servir de base para futuras investigaciones y para la formulación de políticas y prácticas laborales más justas y respetuosas de los derechos humanos.

Palabras Claves: Derecho a la intimidad, Políticas laborales, Sistemas de seguridad, Sistemas de vigilancia, Trabajadores.

2.1 Abstract

The present work titled: "Legal and doctrinal analysis of the use of surveillance systems in relation to the worker's right to privacy". In recent years, problems related to the use of surveillance systems and the worker's right to privacy have arisen, which creates tension with the fundamental rights of workers, generating a debate about the limits that employers must take into account in exercising their control power. Currently, the use of computer and communication media has become widespread in many areas, which has also been exploited by companies to monitor their workers; but for the implementation of these methods, their rules of use should be established beforehand and workers should be informed that there will be control and what means will be applied to ensure their effective work use when strictly necessary.

It is thus, that one of the obligations that workers assume when providing their services is to execute the work in the terms of the employment contract; however, in the workplace, not only strictly labor relations are presented, but also the exercise of personal rights that can be affected if the employer illegitimately invades them under the pretext of control and surveillance of their dependents. Two of these rights that can be threatened in the workplace are the worker's privacy and personal data. Therefore, it is important to define the limits that separate the control power of workers' activities from their fundamental rights such as privacy and the protection of their personal data.

In summary, this work highlights the importance of balancing the legitimate need of employers to guarantee security and efficiency in the workplace, with respect for the privacy and dignity of workers. Possible criteria and safeguards that could be applied to ensure appropriate and proportional use of surveillance systems are explored, minimizing the risk of abuse and violations of fundamental rights. This work seeks to shed light on an issue of great relevance in the contemporary labor world, offering a rigorous and critical analysis that can serve as a basis for future research and for the formulation of fairer and more respectful labor policies and practices of human rights.

Keywords: Workers, Security systems, Right to privacy, Labor policies, Surveillance systems.

3 Introducción

El presente trabajo de investigación jurídica titulado “**Análisis jurídico y doctrinario del uso de sistemas de vigilancia frente al derecho a la privacidad del trabajador**”. Es importante mencionar que dentro del tema de investigación el derecho a la privacidad del trabajador no se ha aplicado de la mejor manera en el estado ecuatoriano.

La presente investigación jurídica y doctrinario es de relevante importancia ya que nos da a conocer cómo se aplica las leyes en cuanto al derecho de la privacidad del trabajador del Ecuador en comparación a las leyes externas que se aplican en otros estados como son de España y Colombia. Por otro lado, este trabajo jurídico comparativo tiene como objetivo principal dar a conocer las leyes que son ejecutadas a nivel nacional sobre el uso de sistemas de vigilancia frente al derecho de la privacidad, tomando en cuenta los derechos de los trabajadores. Se dará posibles soluciones mediante el estudio comparativo de las leyes jurídicas de España y Colombia con las que se aplica en el Ecuador, en cuanto al uso de los sistemas de vigilancia de vigilancia, ya que no hay medidas necesarias donde se propone examinar detenidamente cómo el uso de sistemas de vigilancia impacta el ejercicio del derecho a la privacidad de los trabajadores en el ámbito laboral.

La Constitución de la Republica del Ecuador señala cuales son los derechos y deberes que tiene los ecuatorianos, donde menciona en su art. 66 numeral 20, el derecho a la intimidad personal y familiar.

En el Código de Trabajo se establecen los derechos fundamentales del trabajador, en el que se obliga a los ecuatorianos y al Estado a precautelar y proteger estos derechos, con la finalidad de que los ciudadanos puedan gozar del derecho a la privacidad es un pilar fundamental de los derechos humanos, reconocido en tratados internacionales y constituciones en todo el mundo. Representa la capacidad de los individuos para mantener ciertos aspectos de su vida y actividades.

Este análisis se propone abordar estas cuestiones mediante una evaluación exhaustiva de la legislación relevante, la jurisprudencia y la doctrina legal en diversas jurisdicciones. Se considerarán

casos emblemáticos en los que se ha planteado la cuestión del uso de sistemas de vigilancia en el trabajo y su impacto en el derecho a la privacidad. Además, se analizarán los argumentos a favor y en contra del uso de estos sistemas, examinando su validez ética y legal.

En el presente Trabajo de Integración Curricular, se verifica un objetivo general que consiste en: “Análisis jurídico y doctrinario del uso de sistemas de vigilancia frente al derecho a la privacidad del trabajador.”

Además, se verificó los objetivos específicos que se detallan a continuación: primer objetivo específico; “Demostrar que los sistemas de vigilancia utilizados por los jefes o Patrones a los trabajadores vulnera el derecho a la privacidad.”; el segundo objeto específico consiste en: “Establecer que el uso de videovigilancias, grabaciones de voz, tarjetas de identificación, registros de empleadores y otros, atendan el derecho a la dignidad del trabajador”; “tercer objetivo específico; “Proponer lineamientos propositivos en beneficio de los derechos de los trabajadores”

La presente investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera, de un marco teórico en donde se encuentra todo lo relacionado a la privacidad de los trabajadores y sus derechos, El empleador como sujeto del derecho laboral, derechos fundamentales del empleador, derecho al trabajo, derecho y obligaciones del trabajador, reconocimiento del derecho del trabajo, tipos de empleo, principios constitucionales que amparan al trabajador, protección de datos personales, conservación de datos personales, utilización de datos personales, derechos individuales, seguridad de los datos, derecho a la intimidad personal y familiar, derecho a la privacidad, violación a la intimidad, el límite de la privacidad en las empresas, el derecho al honor y al buen hombre. el mismo se encuentra basado en las disposiciones establecidas en nuestra Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo y sus Reglamentos. También se realizó un amplio análisis comparativo con otros países con respecto a la presente investigación como son la española y la colombiana con sus diferentes normativas.

Además, se utilizaron materiales y métodos que sirvieron para la obtención de información, así mismo las técnicas de la encuesta y entrevistas, estudio de casos que contribuyeron con la información óptima y pertinente para fundamentar el presente Trabajo de Integración Curricular.

En su parte final del trabajo de investigación se expone las conclusiones y recomendaciones mismas que se lograron extraer durante todo el desarrollo de la investigación. Por otro lado, la presente investigación jurídico-doctrinario, por la relevancia social y legal que la misma con lleva, aspiro que sirva de fuente de consulta para los estudiantes y profesionales del Derecho, que pretendan conocer lo referente a esta problemática, así como también para que se analice y se concienticé sobre los derechos de los trabajadores frente al uso de los sistemas de vigilancia Ecuatoriano se ve afectada, comparándola con los países como son España y Colombia que protege muy bien el derecho a la privacidad de los trabajadores en relación a este tema.

4 Marco Teórico

4.1 Empleador

4.1.1 *Definición*

El empleador es un autónomo o sociedad que hace un contrato de trabajo. El trabajador hace las funciones de su puesto de trabajo a cambio de una remuneración mínima legales. Estos empleadores podrán tener muchas cualidades, como capacidad de adaptación (De Castro, 2023, p. 15)

Es muy importante tener a un empleador con esta cualidad, ya que son personas que analizan tranquilamente a los cambios y podrán aclimatarse velozmente al trabajar en cualquier situación. Este tipo de personas le permiten al trabajador alcanzar una finalidad, porque localizar o gestionar a este tipo de personas, que por la carga de trabajo que haya. No se bloquea es también importante.

“El empleador puede ser una persona física, o sea, un individuo que requiere del trabajo de otro, o bien una persona jurídica, como una empresa o corporación, una organización sin fines de lucro o una institución del Estado mismo” (Guillén y García, 2023, p. 15)

Los empleadores son la parte inicial de la ecuación productiva, ya que son ellos quienes poseen un plan de producción (transformar materia prima en servicios o bienes de consumo) que requiere de mano de obra para cumplirse, es decir, de trabajadores.

El empleador es una persona, empresa o entidad que contrata y emplea a trabajadores o empleados para llevar a cabo tareas o labores específicas en su nombre. El empleado es responsable de proporcionar un trabajo remunerado y, a cambio, tiene el derecho de dirigir, supervisar y controlar el trabajo realizado por los empleados. (Fiallos y Ruiz, 2023. p. 86)

Así, entre empleador y empleado existe la mayoría de las veces un contrato, esto es, un acuerdo verbal o escrito que dicta las condiciones en las que se dará el trabajo, conforme a las leyes que regulen el trabajo en el país correspondiente. Esto significa que tanto empleado como empleador deben cumplir los términos de lo acordado o enfrentarse a cierto tipo de sanciones.

4.1.2 El empleador como sujeto del derecho laboral

El empleador es uno de los sujetos principales dentro de toda relación laboral y, por ende, una figura central en el derecho del trabajo. De acuerdo con el diccionario jurídico de Cabanellas, el empleador es "quien da empleo u ocupación, generalmente retribuida, a otra persona". Se caracteriza por tener la facultad de seleccionar, contratar, impartir órdenes, dirigir y disciplinar a los trabajadores (Mazón, 2020, p. 19).

La definición de empleador destaca su papel fundamental en el ámbito laboral, siendo una figura central en el derecho del trabajo. Además, resalta las responsabilidades y atribuciones que tiene el empleador, como la capacidad para seleccionar, contratar, dar órdenes, dirigir y disciplinar a los trabajadores. Este enfoque subraya la importancia del empleador en la dinámica laboral y destaca la influencia que ejerce sobre la relación laboral con sus empleados.

Dentro de las obligaciones esenciales del empleador se encuentran: pagar el salario en la forma y fecha pactadas, proporcionar los materiales e instrumentos necesarios para realizar el trabajo, capacitar a los trabajadores para el desempeño de sus funciones, implementar medidas de prevención de riesgos y salud ocupacional, otorgar prestaciones y beneficios sociales establecidos legalmente o en el contrato, respetar los descansos y la jornada de trabajo, entre muchas otras (Medina, 2020.p.53).

De lo anterior se deduce que al empleador la compete remunerar adecuadamente al empleado, en el tiempo acordado, lo que demanda de la importancia de proveerle las herramientas requeridas para que puedan desempeñar bien sus funciones laborales, además se debe facilitarles la formación continua y la aplicación de medidas que garanticen su bienestar, además de pagarles los beneficios recomendados ante la ley, observando siempre sus derechos, con respecto al periodo de descanso y otros relacionados.

En contraparte, el empleador tiene facultades como determinar las tareas a realizar, fijar horarios y turnos de trabajo, modificar las condiciones de trabajo respetando ciertos límites legales, aplicar medidas disciplinarias ante faltas justificadas, y despedir al trabajador cuando exista una causa legal objetiva, siguiendo el debido proceso (Montejo, 2020, p. 29).

Se destaca la importancia de establecer un equilibrio entre las obligaciones y facultades el empleador. Las obligaciones esenciales subrayan la responsabilidad de garantizar condiciones laborales justas y seguras para los empleados, incluyendo al pago puntual de salarios, la provisión de herramientas necesarias, la capacitación adecuada y el respeto a los descansos y jornadas de trabajo. En contraparte, las facultades del empleador resaltan su capacidad para dirigir y organizar el trabajo, aplicar medidas disciplinarias y, en circunstancias específicas, tomar decisiones como modificar condiciones laborales o realizar despidos. Este equilibrio resalta la complejidad de la relación laboral, donde ambas partes deben cumplir roles específicos para asegurar un ambiente de trabajo justo y legalmente conforme.

Cabe destacar que el empleador también debe cumplir obligaciones en materia de seguridad social, como inscribir a los trabajadores en los sistemas de pensiones, salud y riesgos laborales, y efectuar los aportes correspondientes. Asimismo, tiene el deber de adoptar medidas para prevenir el acoso laboral y proteger la dignidad de los trabajadores (Sporman y Leal, 2022, p. 56).

El empleador tiene responsabilidades adicionales en el ámbito de la seguridad social. Estas obligaciones incluyen la inscripción de los trabajadores en los sistemas de pensiones, salud y riesgos laborales, así como la realización de los aportes correspondientes. Además, destaca la responsabilidad del empleador en la prevención del acoso laboral y la protección de la dignidad de los trabajadores.

En síntesis, dentro de la relación laboral el empleador ejerce un rol protagónico al ser quien ofrece y organiza el trabajo, imparte órdenes y supervisa el desempeño. Sus obligaciones y derechos se enmarcan en la legislación laboral, buscando un equilibrio con los derechos de los trabajadores. Un ejercicio responsable de sus facultades es esencial para una relación justa. Lograr un equilibrio entre los derechos y responsabilidades de empleadores y trabajadores es un pilar fundamental para alcanzar relaciones laborales armoniosas.

4.1.3 *Obligaciones del empleador*

- Pagar las remuneraciones en la forma y fecha acordadas. Esto incluye el sueldo base, horas extra, comisiones, bonos, gratificaciones y cualquier otro componente salarial establecido en la ley o el contrato (Tirado y Ocampo, 2019, p. 32).
- Proporcionar los elementos, materiales y condiciones necesarias para que el trabajador pueda desempeñar sus funciones. Por ejemplo, equipos de protección personal, maquinaria, insumos, etc.
- Capacitar a los trabajadores para que adquieran conocimientos y competencias para el adecuado desempeño de sus tareas. Esta capacitación puede ser al inicio o durante la relación laboral.
- Implementar medidas de higiene y seguridad en el trabajo para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales. Esto incluye la entrega de implementos de protección, demarcación de zonas de riesgo, protocolos de seguridad, etc.
- Otorgar descansos, permisos y vacaciones de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral. Por ejemplo, descanso dentro de la jornada, descanso dominical, feriados, permisos pre y post natal, etc.
- Respetar la jornada laboral y los descansos establecidos, sin exigir horas extra no pactadas ni trabajo en días de descanso, salvo excepciones legales.
- Inscribir a los trabajadores en los sistemas de seguridad social (salud, pensiones, riesgos laborales) y pagar las cotizaciones respectivas

Un aspecto fundamental en la relación laboral son las obligaciones que tiene el empleador para garantizar los derechos de los trabajadores. Mas allá de los derechos y beneficios consagrados en la legislación, es la clave promover una cultura de respeto, dignidad y trato justo en el ámbito laboral.

“Esto implica la obligación de ejercer la potestad y facultad en la organización, dirección y control; poder establecer un orden reglamentario y disciplinario; obtener prestaciones del trabajo; sacar beneficio de la productividad del trabajo” (Tirado y Ocampo, 2019, p. 33).

El empleador debe velar porque existan canales de comunicación y mecanismos para que los trabajadores puedan manifestar inquietudes, diferencias y propuestas, en un ambiente de confianza y

colaboración. Del mismo modo, es importante generar instancias de reconocimiento al aporte de los trabajadores, más allá del pago de remuneraciones. Cuando los trabajadores se sienten valorados y tratados con respeto, mejora el clima organizacional, aumenta la productividad y se esfuerza el compromiso con los objetivos de la empresa.

El empleador, como el empleado, es parte de la relación laboral. Un empleador proporciona, organiza y administra el trabajo. Al ser sujeto de la legislación laboral, el dueño tiene ciertos derechos y obligaciones que están vinculados a los derechos y obligaciones del trabajador. Entonces, los derechos de una parte (empleado) corresponden a las obligaciones de la otra parte (empleador), y viceversa. (Martínez, 2018, p. 60)

En este sentido, la principal obligación del empleador es proporcionar al empleado un trabajo de acuerdo con la función laboral estipulada y garantizar las condiciones de trabajo acordadas por el Código del Trabajo, las leyes y otros actos normativos que contienen normas laborales. El empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente. Además, en forma previa al inicio de las labores deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores.

4.2 Trabajador

4.2.1 Evolución histórica del trabajador

A lo largo de la historia, la figura del trabajador y sus derechos han experimentado una evolución significativa. En la antigüedad, bajo el sistema esclavista, los trabajadores carecían de derechos y eran considerados objetos o mercancías. Posteriormente, durante la Edad Media, surgió el sistema feudal donde la mayoría de los trabajadores rurales (siervos) estaban vinculados a la tierra que trabajaban y recibían protección a cambio de prestar servicios para el señor feudal (Marín y Martínez, 2020, p. 42).

Con la Revolución Industrial en el siglo XVIII, aparece el proletariado como clase social de trabajadores asalariados. No obstante, las condiciones laborales durante este periodo eran muy

precarias, con jornadas extensas, trabajo infantil, bajos salarios y alta inseguridad. Esto llevó al surgimiento de movimientos obreros que buscaban mejoras laborales.

A principios del siglo XX, fruto de las presiones del movimiento obrero, comienzan a dictarse las primeras leyes laborales y de seguridad social en muchos países, aunque con una cobertura limitada. Por ejemplo, en Chile se promulgaron leyes sobre accidentes del trabajo, descanso dominical y protección de mujeres y niños (Mellado, 2017, p. 19).

Al respecto se puede decir que el linotipo revolucionó el proceso laboral a comienzos de siglo XX, ya que mecanizó la composición (la tarea de armar las líneas de caracteres que luego pasaban a la impresión). Durante las décadas posteriores, la introducción de diferentes máquinas ahondó el proceso general. El régimen de gran industria se consolidaba. Los '30 vieron acentuarse este desarrollo: las máquinas fueron mejoradas, y a su vez se redujo el papel del obrero. Esta década fue prolífica en la incorporación de equipos.

Tras la crisis de 1930, se fortalece la legislación laboral y los derechos de sindicalización y negociación colectiva con el objetivo de mejorar el poder de negociación de los trabajadores. En Chile, en 1931 se promulgó el Código del Trabajo que sentó las bases de la legislación laboral (Baamonde, 2019, p. 8).

Se destaca el papel fundamental del movimiento obrero en el impulso y establecimiento de leyes laborales y de seguridad social. La mención de la cobertura limitada inicial subraya los desafíos iniciales en la protección de los derechos laborales. También se resalta como, después de la crisis, se produce un fortalecimiento de la legislación laboral y de los derechos sindicales a nivel global, con el ejemplo concreto de Chile, donde la promulgación del código del trabajo marca un hito importante al sentar las bases de la legislación laboral en el país. Ante ello se evidencia la evolución histórica de los derechos laborales, subrayando el impacto positivo de las acciones impulsadas por el movimiento obrero y la adaptación de las leyes laborales a las necesidades cambiantes de la sociedad.

En las últimas décadas, con la globalización y el avance tecnológico, han surgido nuevos desafíos en el mundo laboral, como la deslocalización, la uberización del trabajo y la automatización. Ello ha llevado a buscar modernizar la legislación para proteger a los

trabajadores ante los cambios en las formas de trabajo. Pese a los avances, garantizar un trabajo decente sigue siendo un desafío fundamental (Mundial, 2020, p. 27).

Si bien en las últimas décadas ha habido avances en la protección de los derechos de los trabajadores, aun persisten importantes brechas y desafíos. Un aspecto es la situación de los trabajadores en la economía informal, que representan más de 60% de la fuerza laboral de América Latina, y carecen de acceso a prestaciones sociales y condiciones dignas. Promover la formalización del trabajo informal, mediante incentivos y facilidades para las pequeñas empresas, debe ser una prioridad de política pública para extender los logros en derechos laborales al conjunto de la fuerza de trabajo en la región.

4.2.2 Definición

De acuerdo al Art 9 del Código del trabajo, promulgado por el Congreso Nacional del Ecuador (2005) “el trabajador es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”. (p. 7).

Estas dos calidades del trabajador asimismo las encontramos en el Código del Trabajo cuando se habla sobre el salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. Así también que el salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborales.

“Se denomina trabajador a la persona empleada directamente por un empresario en virtud de un contrato de servicios o de un contrato exclusivamente laboral” (Patlán, 2020, p. 37).

Cabe mencionar además una diferencia respecto de que el obrero es aquel trabajador en el cual prima la actividad manual, el esfuerzo físico y su capacidad de realizar actividades y obras materiales, mientras que; el empleado es quien realiza servicios y actividades que suponen un conocimiento o capacidad intelectual mayor, y que desarrollan sus actividades en base a sus estudios o capacitación, especialmente en áreas administrativas o similares.

El trabajador puede prestar servicios dentro del ámbito de una organización bajo dirección de una persona física o jurídica, denominado empresario, en el caso de que sea con fines de lucro,

o institucional o social si es sin fin de lucro. O en el caso de que el trabajador puede desempeñar sus funciones por cuenta propia, autónomo, de este modo no se mantiene una relación contractual sino una de intercambio mercantil. (Matabonchoy, Álvarez, & Riobamba, 2019, p. 180)

En resumen y en base a las definiciones mencionadas se puede decir que, trabajador es la persona que se compromete a la prestación de un servicio, o a la ejecución de una obra, dependiendo naturalmente de otra, este trabajador puede ser empleado u obrero, asimismo puede ser una persona natural, hombre o mujer, que, teniendo capacidad para obligarse, realiza en forma personal la actividad laboral contratada.

4.2.3 *Derecho al trabajo*

Toda persona tiene derecho al trabajo.

El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. En la realización progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para existan oportunidades de empleo productivo. Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. El trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional (Espín et al., 2019).

Se destaca la importancia del derecho al trabajo como piedra angular para la realización de otros derechos humanos y vida digna. Se resalta el carácter esencial de la oportunidad de ganarse la vida a través de un trabajo libremente elegido o aceptado. Se enfatiza la responsabilidad de los estados en la realización progresiva de este derecho, destacando la obligación de garantizar orientación técnica y profesional, así como crear un entorno propicio para oportunidades de empleo productivo. Además, se destaca el compromiso de los estados para prevenir la discriminación en todas las dimensiones del trabajo y la prohibición del trabajo forzoso según el derecho internacional. Además, se subraya la integralidad de la responsabilidad de lo estados en asegurar condiciones laborales justas y dignas como parte esencial de los derechos humanos.

El derecho al trabajo es un principio fundamental que reconoce el acceso de todas las personas a oportunidades de empleo, condiciones laborales justas y dignas, así como la protección contra el desempleo y la discriminación en el ámbito laboral. Este derecho es reconocido y protegido por diversas normativas nacionales e internacionales, incluyendo la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos legales (Bayas, 2019, p. 116).

Bajo este enfoque se puntualiza que El derecho laboral es esencial para garantizar un trato justo y equitativo en el lugar de trabajo. Protege los derechos de los trabajadores y establece las obligaciones de los empleadores. Al entender y aplicar correctamente el derecho laboral, podemos contribuir a un entorno de trabajo más justo y productivo. Además, juega un papel importante en la resolución de disputas laborales. El derecho laboral proporciona un marco para la resolución de conflictos entre empleadores y empleados, y ayuda a garantizar que se respeten los derechos de ambas partes.

Es importante destacar que el derecho al trabajo no solo protege a los trabajadores, sino también a los empleadores, garantizando que puedan llevar a cabo sus actividades empresariales dentro del marco de la ley y respetando los derechos laborales de sus empleados (Intriago, 2018, p. 46).

Un aspecto clave en la relación con el derecho al trabajo es la necesidad de promover activamente la inclusión laboral de grupos históricamente excluidos o discriminados, como las mujeres, las minorías étnicas, la personas con políticas activas de inserción laboral para estos grupos, facilitando su acceso a capacitación, intermediación laboral, financiamiento de emprendimientos, adaptación de los puestos de trabajo, cuotas de contratación en el sector publico y privado. Solo garantizando la igualdad real de oportunidades se puede hacer efectivo el derecho al trabajo sin discriminación. Esta debe ser una prioridad de las políticas laborales y de desarrollo social.

4.2.4 *Derechos y obligaciones del trabajador*

Los derechos del trabajador son un conjunto de garantías y normas que están establecidas legalmente para proteger las condiciones e intereses en el área laboral de los trabajadores, estos tienen como objetivo principal equilibrar la relación tanto empleadores como trabajadores para tener un ambiente laboral sano y en bienestar (Neves, 2020).

Es importante resaltar que los trabajadores tienen derecho a asociarse entre sí y a negociar de manera colectiva para mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida. Tienen el derecho a formar y afiliarse a un sindicato de su elección, y los sindicatos tienen derecho a formar agrupaciones nacionales o internacionales.

En el código de trabajo en su Art. 40 menciona que los derechos exclusivos del trabajador. - El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos (Bayas, 2019).

Un aspecto fundamental en relación a los derechos laborales es asegurar su cumplimiento efectivo en la práctica. Mas allá de las normas legales existentes, es clave fortalecer la fiscalización del trabajo y las sanciones ante incumplimientos. También es importante promover una cultura de respeto a los derechos laborales tanto en empleadores como trabajadores. Las organizaciones sindicales juegan un rol protagónico, informando a los trabajadores sobre sus derechos y apoyándolos para exigir su cumplimiento. Finalmente, el acceso a mecanismos judiciales ágiles y especializados en derecho laboral esencial para que los trabajadores puedan reclamar y obtener reparación cuando sus derechos no son respetados. El objetivo debe ser que los derechos laborales sean una realidad tangible que mejore las condiciones de trabajo y vida de las personas.

- Se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador.
- Se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos.
- Se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. Además, se establece que el trabajo digno y decente incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores tales como la libertad de asociación, de autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Finalmente, en este precepto se añade eliminar la discriminación de la mujer en el trabajo (Carrera y Lascano, 2021, p. 27).

Al respecto se distingue que los Estados están obligados a garantizar salarios justos, igual salario por igual trabajo e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Los trabajadores deben

garantizarse un salario mínimo que permita una vida digna para ellos mismos y sus familias, por tanto, las condiciones de trabajo deben ser seguras, saludables y no degradantes para la dignidad humana. Se debe ofrecer a los empleados horas de trabajo razonables, un descanso adecuado y tiempo de ocio, así como vacaciones periódicas pagadas.

El Código de Trabajo, estipulado por el Congreso Nacional del Ecuador (2005), en su Art 42 señala las obligaciones del empleador vamos a mencionar algunas:

- Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo
- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias
- Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;
- Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado (p. 20).

Esto permite determinar que, en la realización progresiva de estos derechos, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para existan oportunidades de empleo productivo. Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. El trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional.

Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así

como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones (Montejo, 2020, p. 75).

Un aspecto fundamental en relación a los derechos laborales es promover una cultura de respeto y cumplimiento de estos derechos en todos los niveles. Los directivos de las empresas juegan un rol clave, dando el ejemplo con sus acciones y comunicaciones, y asegurando que en sus organizaciones se cumpla cabalmente con la legislación laboral y los principios de trabajo digno. Del mismo modo, es importante educar a los trabajadores sobre sus derechos, deberes y mecanismos de reclamo, para que puedan detectar y denunciar situaciones abusivas. Finalmente, el estado debe realizar una fuerte labor de fiscalización, aplicando sanciones ejemplificadoras a los infractores. Solo con el compromiso de todos los actores se podrá avanzar hacia entornos laborales donde prevalezcan el respeto, la igualdad y la justicia.

Las obligaciones del trabajador son los deberes y responsabilidades que un empleado debe cumplir en el contexto de su relación laboral con el empleador. Estas obligaciones están establecidas en la legislación laboral y en el contrato de trabajo entre ambas partes. Cumplir con estas obligaciones es esencial para mantener una relación laboral saludable y productiva (Boza, 2020, p. 80).

Un aspecto clave en relación a las obligaciones de los trabajadores es que estas deben estar claramente estipuladas y ser razonables y proporcionales. Los empleadores no pueden imponer exigencias abusivas o arbitrarias que afecten los derechos o la dignidad de los trabajadores. Del mismo modo, es importante que existan canales de comunicación para que los trabajadores puedan manifestar dudas, diferencias o solicitudes, ante obligaciones que consideren excesivas o que no estaban contempladas inicialmente. Un buen clima laboral requiere un equilibrio entre los deberes de los empleados y el respeto a sus derechos fundamentales como personas. Las obligaciones laborales nunca deben ser utilizadas para violentar derechos o generar situaciones de injusticia o abuso de poder.

4.2.5 Reconocimiento del derecho del trabajo

El reconocimiento del derecho del trabajo se refiere a la aceptación y garantía de los derechos laborales de los trabajadores por parte de los empleadores, el Estado y la sociedad en general. El derecho del trabajo es una rama del derecho que regula las relaciones laborales y busca proteger los derechos y garantías de los trabajadores. El reconocimiento del derecho del trabajo implica el respeto y cumplimiento de una serie de principios y normas que establecen las condiciones mínimas de trabajo, como el salario justo, la jornada laboral, la seguridad y salud en el trabajo, la protección contra la discriminación y el acoso laboral, entre otros. Este reconocimiento se manifiesta a través de la promulgación de leyes laborales, la creación de instituciones y mecanismos de protección y control, y la participación activa de los actores sociales, como los sindicatos y las organizaciones de trabajadores, en la negociación colectiva y la defensa de los derechos laborales. El reconocimiento del derecho del trabajo es fundamental para garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas, promover la igualdad de oportunidades y proteger la dignidad y el bienestar de los trabajadores. Además, contribuye a la paz social y al desarrollo económico sostenible, al fomentar un ambiente laboral estable y armonioso (Lara, 2018.p. 160).

Un aspecto clave en relación al reconocimiento del derecho del trabajo es la necesidad de educar y sensibilizar a la sociedad en su conjunto sobre la importancia de respetar los derechos laborales. Si bien existen normas legales, es fundamental promover una cultura de derechos humanos que valore la dignidad de todo trabajo y trabajador. Esto requiere campañas educativas, incorporación de contenidos sobre derechos laborales en la formación escolar y universitaria, difusión en medios de comunicación. También es importante visibilizar casos de violaciones a derechos laborales y sus consecuencias negativas para generar conciencia social. El compromiso debe ser integral: estado, empresas, sindicatos, academias y sociedad civil tienen un rol que jugar para alcanzar hacia sociedades donde el trabajo digno sea la norma y no la excepción.

El reconocimiento del derecho del trabajo se distingue por ser un motor de cambio social. No solo se concentra en la instauración de leyes y reglamentaciones, sino que promueve una transformación cultural en la percepción del trabajo. Este enfoque implica la internalización de valores éticos que trascienden las meras obligaciones legales, abogando por la creación de

entornos laborales que respeten la diversidad, promuevan la seguridad en el empleo y fomenten el desarrollo profesional (OIT, 2019).

Este proceso de reconocimiento va más allá del ámbito normativo al reconocer la necesidad de equilibrar las relaciones laborales. Se trata de garantizar la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones, el reconocimiento de sus derechos fundamentales, como la libertad sindical y la negociación colectiva, y la adaptación continua de las regulaciones a las dinámicas cambiantes del mercado laboral. En el contexto actual, donde la digitalización y la globalización influyen en la configuración del trabajo, el reconocimiento del derecho del trabajo adquiere relevancia al abordar nuevos desafíos emergentes. Implica la formulación de políticas que garanticen la protección de los derechos laborales en entornos laborales en evolución.

4.2.6 Tipos de empleo

La palabra empleo se refiere tanto a un trabajo, como a una ocupación o un oficio. Sin embargo, el uso más extendido de empleo es el que indica toda aquella actividad donde una persona es contratada para ejecutar una serie de tareas específicas, por lo cual percibe una remuneración económica (Malo, 2018.p.156).

Por otra parte, lo opuesto al empleo es el desempleo, es decir, personas en edad de trabajar que se encuentran en paro forzoso, al margen de cualquier actividad productiva y, en consecuencia, sin posibilidad de generar ingresos propios. Ahora bien, un empleo puede ejercerse amparado en la celebración de un contrato formal o de hecho con una entidad empleadora, la cual se compromete a pagar, a cambio de los servicios del trabajador, un salario o contraprestación en dinero y a cumplir con los requisitos exigidos por la ley.

Los tipos de empleo se refieren a las distintas categorías en las que se pueden clasificar los puestos de trabajo o actividades laborales según diversos criterios. Estas categorías ayudan a comprender mejor las características, condiciones y responsabilidades asociadas con diferentes roles laborales (Canalda, 2019, p. 135).

Un aspecto importante en relación al empleo es la necesidad de generar oportunidades laborales de calidad, que provean ingresos y condiciones dignas a los trabajadores. Mas allá de la

cantidad de empleos, es clave focalizar en la calidad del empleo, con salarios justos, jornadas razonables, acceso a seguridad social, capacitación, protección de derechos, entre otros. También es fundamental promover el empleo formal, dado que la informalidad expone a los trabajadores a situaciones de precariedad y desprotección. El objetivo debe ser un mercado laboral inclusivo, con oportunidades para todos, donde el empleo sea una vía efectiva para el desarrollo personal y el progreso social. Esto requiere políticas integrales de empleo, emprendimiento, capacitación, financiamiento e inversión productiva.

Las normas internacionales sobre estadísticas del trabajo contienen directrices formuladas en consulta con expertos nacionales y representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores con el objeto de contribuir a la elaboración de estadísticas pertinentes y lograr que sean comparables en el ámbito internacional (Torres, 2019.p.161).

Un aspecto importante en relación a la clasificación del trabajo es que esta debe apuntar a visibilizar las diferentes realidades laborales y necesidades de producción de los trabajadores. Mas que categorías rígidas, se requiere una aproximación integral que reconozca las zonas grises entre empleo formal e informal, el trabajo productivo y reproductivo, el trabajo dependiente y autónomo. Asimismo, es clave incorporar nuevas categorías frente a las transformaciones del mundo laboral, como el teletrabajo. La clasificación del trabajo debe servir para generar datos que permitan diseñar mejores políticas públicas, promover la formalización, cerrar brechas de desigualdad y garantizar condiciones dignas para todos los trabajadores, independiente de su situación contractual específica. Los cambios en el mundo del trabajo requieren miradas innovadoras en términos de medición y categorización.

4.2.7 Principios constitucionales que amparan al trabajador

Los principios constitucionales que amparan a los trabajadores varían según el país y su Constitución específica. Sin embargo, muchos países incorporan principios fundamentales en sus leyes constitucionales para proteger los derechos laborales y garantizar condiciones de trabajo justas (Cundulle, 2018).

Con relación a ello, se establece que El surgimiento del constitucionalismo trae consigo la evolución de principios del derecho laboral, individual y colectivo para los empleados públicos en Colombia, particularmente la evolución de los derechos de segunda generación, denominados

derechos económicos, sociales y culturales, corolario de representativa incidencia para las relaciones laborales que puedan establecerse con el Estado. Así, entonces, el derecho laboral administrativo se considera un enfoque jurídico importante, con modificaciones en cuanto a temáticas contextuales de la función pública, constitutiva como fuente importante del estudio investigativo y la profundización.

Dentro de este ámbito, Rivera (2022), indica que los principios que amparan al trabajador comprenden:

- Dignidad humana: La dignidad de todas las personas, incluidos los trabajadores, es un principio fundamental en muchas constituciones y se aplica a la relación laboral para asegurar un trato respetuoso y justo.
- Igualdad: La igualdad de trato y oportunidades en el empleo es un derecho consagrado en muchas constituciones, protegiendo a los trabajadores contra cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.
- Derecho al trabajo: El derecho al trabajo es un principio constitucional que garantiza a las personas el acceso a oportunidades laborales y la prohibición del trabajo forzado.
- Libertad sindical: La libertad para formar sindicatos y afiliarse a ellos está protegida por muchas constituciones, permitiendo que los trabajadores se organicen para proteger sus intereses laborales.
- Negociación colectiva: La negociación colectiva es un principio que garantiza el derecho de los sindicatos y los empleadores a negociar las condiciones laborales, salarios y beneficios de manera conjunta.
- Protección social: Muchas constituciones establecen el deber del Estado de proteger a los trabajadores mediante sistemas de seguridad social que incluyan atención médica, pensiones y protección en casos de desempleo.
- Jornada laboral y descanso: Principios constitucionales establecen limitaciones sobre la duración máxima de la jornada laboral, el derecho a descanso semanal y vacaciones pagadas para los trabajadores.
- Salario justo: Se garantiza a menudo el derecho a recibir un salario justo y adecuado para los trabajadores, asegurando que se les remunere de forma equitativa por su trabajo.
- Seguridad y salud en el trabajo: La protección de la salud y seguridad de los trabajadores es un

principio importante en muchas constituciones, con el objetivo de prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales.

- Protección en caso de despido: Algunas constituciones establecen garantías para proteger a los trabajadores contra despidos injustificados o arbitrarios.

Es esencial tener en cuenta que estos principios pueden variar entre países y que las leyes laborales específicas pueden detallar y ampliar estos derechos y protecciones para los trabajadores. Asimismo, algunos países pueden tener disposiciones adicionales en su legislación laboral que refuercen aún más los derechos y beneficios de los trabajadores (p. 59).

Un aspecto importante en relación a los principios constitucionales que amparan a los trabajadores es la necesidad de difundirlos y promover su aplicación efectiva. La existencia de estas garantías en la constitución es un avance, pero se requieren acciones concretas para que se materialicen en los hechos. Por ejemplo, campañas informativas para que los trabajadores conozcan sus derechos, mecanismos accesibles de reclamo ante violaciones, sanciones ejemplares para quienes infrinjan estos principios, monitoreo proactivo pro parte de la inspección laboral. Tanto el estado como las organizaciones sindicales y la sociedad civil deben contribuir a que estas garantías constitucionales dejen de ser letra muerta y conviertan en realidad para todos los trabajadores.

4.2.8 Remuneración, salario y sueldo

Según Miranda (2018), la remuneración, el salario y el sueldo son términos utilizados para referirse a la compensación económica que se otorga a los trabajadores por su labor realizada. Aunque se utilizan de manera intercambiable en muchos contextos, hay algunas diferencias sutiles en su significado: la remuneración es el término general que se utiliza para hacer referencia al conjunto de compensaciones económicas que recibe un trabajador por su trabajo. Puede incluir el salario, el sueldo, las comisiones, los bonos, las prestaciones y cualquier otro tipo de remuneración económica; el salario es la remuneración fija que se paga a un trabajador por su trabajo durante un período determinado, generalmente expresado en términos de cantidad por hora, día, semana, mes o año. El salario suele ser un pago regular y preestablecido, que se recibe en función del tiempo trabajado o de una unidad de producción; y el sueldo es similar al salario, pero generalmente se utiliza para referirse a la remuneración mensual que se

paga a los trabajadores empleados en cargos asalariados. El sueldo se suele aplicar a trabajadores de oficina, profesionales y empleados de niveles superiores en la jerarquía laboral (p. 116).

A partir de ello, se puede acotar que un hecho notable es que la remuneración, el salario o el sueldo representan la compensación o remuneración es uno de los compromisos más importantes que establece el contrato laboral de un trabajador, pues en él se definen las políticas y prácticas sólidas de recursos humanos y el departamento de nóminas para la compensación de los empleados. La remuneración es la compensación que recibes a cambio de tu contribución laboral a la organización o empresa para la cual trabajas. Tiene que ver con las necesidades, la motivación y las recompensas; por lo cual los gerentes analizan e interpretan las necesidades de sus empleados, con vistas a la recompensa , para que esta pueda ser trazada individualmente y satisfaga esas necesidades.

La remuneración es un término amplio que engloba todas las formas de compensación económica que recibe un trabajador, mientras que el salario y el sueldo son componentes específicos de la remuneración. El salario se refiere a la remuneración regular y fija que se paga en función del tiempo trabajado, mientras que el sueldo se utiliza principalmente para describir la remuneración mensual de empleados asalariados (Mera et al., 2023, p. 124).

Un aspecto importante en relación a la remuneración, salario y sueldo es que estos deben ser justos y permitir a los trabajadores vivir dignamente y cubrir sus necesidades básicas. Mas allá de las diferencias conceptuales, lo fundamental es que toda compensación económica por el trabajo realizado debe ser suficiente para garantizar niveles adecuados de vida por los trabajadores y sus familias. Esto requiere mecanismos de reajuste periódico acordes al costo de vida, límites al número de horas laborales, salarios mínimos que se determinen técnicamente, entre otros. El objetivo debe ser, avanzar hacia una sociedad donde el trabajo sea fuente de realización personal y bienestar material, y no de precariedad o pobreza.

4.2.9 *Desigualdades laborales*

Las desigualdades laborales se refieren a las disparidades y diferencias injustas que existen en el ámbito laboral en términos de oportunidades, trato, remuneración y condiciones de trabajo entre diferentes grupos de personas. Estas desigualdades pueden basarse en diversas

características, como el género, la raza, la etnia, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la religión u otras formas de discriminación (Recio, 2018).

Un aspecto clave en relación a las desigualdades laborales es la necesidad de abordarlas de manera integral y multifactorial. Se requieren intervenciones que actúen sobre las causas estructurales que las generan, como la segmentación del mercado laboral, los estereotipos y prejuicios, las brechas en capital humano, las responsabilidades de cuidado, entre otros. Además de prohibir la discriminación, es preciso implementar acciones afirmativas como cuotas de empleo, capacitación dirigida, servicios de cuidado universal, campañas contra estereotipos. El objetivo debe ser, remover las barreras que obstaculizan la participación en igualdad de condiciones en el mundo del trabajo. Solo así se podrá avanzar hacia entornos laborales realmente inclusivos y diversos.

De acuerdo a Cebrián (2018), existen algunas formas comunes de desigualdades laborales que son:

- **Desigualdad salarial de género:** Las mujeres suelen enfrentar brechas salariales en comparación con los hombres, lo que significa que reciben un salario menor por realizar trabajos similares o iguales. Esta desigualdad salarial de género puede deberse a factores como la discriminación, los roles de género arraigados y la segregación ocupacional.
- **Discriminación racial y étnica:** Las personas pertenecientes a minorías raciales o étnicas pueden enfrentar discriminación en el empleo, lo que resulta en una falta de igualdad de oportunidades, trato injusto y barreras para acceder a empleos de calidad y puestos de liderazgo.
- **Brecha de empleo entre jóvenes y adultos mayores:** Los jóvenes pueden enfrentar dificultades para acceder a empleo y oportunidades laborales debido a la falta de experiencia laboral, mientras que los adultos mayores pueden enfrentar discriminación y estereotipos que limitan sus posibilidades de empleo y promoción laboral.
- **Desigualdades en el acceso a la educación y capacitación:** La falta de acceso equitativo a la educación y la capacitación puede crear desigualdades laborales al limitar las oportunidades de empleo y promoción para aquellos que no tienen acceso a una educación de calidad.
- **Precariedad laboral:** La precariedad laboral, como la falta de contratos estables, la falta de protección social y la inseguridad en el empleo, puede generar desigualdades entre

trabajadores que enfrentan condiciones de trabajo inestables y aquellos que tienen empleos seguros y bien remunerados (p.47).

Estas desigualdades laborales son injustas y violan los principios de igualdad de oportunidades y trato justo en el ámbito laboral. Para abordar estas desigualdades, es necesario implementar políticas y medidas que promuevan la igualdad de género, combatan la discriminación, fomenten la diversidad e inclusión, y aseguren la protección de los derechos laborales de todos los trabajadores.

4.2.10 Políticas laborales

En general, las políticas son directrices para la toma de decisiones. Una vez establecidas, cada vez que haya que tomar una decisión no será necesario comenzar desde el principio otra vez. Las políticas reflejan la "personalidad" de la compañía. El tono y el lenguaje utilizados para los enunciados de las mismas serán percibidos como una política de la actitud de la administración hacia los empleados. Además, las políticas de personal también definen las conductas que la compañía espera de los trabajadores (Jacques, 2019, p. 39).

Las políticas son directrices para la toma de decisiones. Una vez establecidas, cada vez que haya que tomar una decisión no será necesario comenzar desde el principio otra vez. Las políticas reflejan la "personalidad" de la compañía. El tono y el lenguaje utilizados para los enunciados de las mismas serán percibidos como una política de la actitud de la administración hacia los empleados. Además, las políticas de personal también definen las conductas que la compañía espera de los trabajadores.

Según el autor, Amartya Sen el economista y filósofo indio destacó la importancia de las políticas laborales que promueven la "capacidad" de los individuos para llevar una vida digna. Sen argumenta que el acceso a empleos de calidad y la oportunidad de participar en la toma de decisiones laborales son esenciales para expandir las capacidades y las libertades de las personas, lo que a su vez contribuye al desarrollo humano (del Amo, 2020, p. 75).

La implantación de políticas consistentes con las regulaciones gubernamentales respalda las operaciones de los agricultores, ya que éstos actúan de acuerdo a lo estipulado por las leyes, evitando de esa manera las penalidades asociadas con las infracciones. Algunas políticas pueden ser simplemente el seguimiento de una ley. Por ejemplo, los agricultores que no hayan desarrollado

políticas contra el acoso sexual pueden compartir la responsabilidad por la infracción cometida por sus empleados.

“Según el autor, Beverly Silver Exploró cómo las políticas laborales deben adaptarse a la globalización, fomentando la solidaridad entre trabajadores a nivel transnacional. Destacó la necesidad de políticas que consideren las dinámicas cambiantes de los mercados laborales globales” (Carbonella, 2020, p. 98).

Esto demuestra que Beverly Silver considera la globalización desde una perspectiva diferente y más original. En primer lugar, se trata de una perspectiva más amplia, que va desde 1870 hasta mediados de la década de 1990. En segundo lugar, se centra en la actividad de la clase obrera más que en las fechorías de las corporaciones multinacionales o en la austeridad del FMI; dicho de otro modo, en la resistencia más que en la victimización.

Aunque las leyes muchas veces ayudan a desarrollar políticas que protegen y motivan a los trabajadores, en otras ocasiones pasa todo lo contrario, cuando existen leyes desarrolladas sin tomar en cuenta todos los pormenores necesarios. Tal como es un error que un agricultor le copie a otro sus políticas laborales, también lo es cuando una nación le copia a otra sus leyes laborales sin primero comprender los puntos positivos y negativos de cada ley (Canavessi, 2022, p. 113).

Las políticas escritas también pueden promover las buenas relaciones públicas ya que transmiten la filosofía de la empresa agrícola a los residentes locales, bancos, cortes y empleados potenciales. Sin embargo, las disposiciones hechas en los manuales, a menudo, son equivalentes a un contrato con el empleado y merecen un profundo análisis antes de su ejecución.

Las políticas laborales pueden mejorarse y adaptarse a las circunstancias específicas de la compañía que las pondrá en práctica, con la participación de administradores, supervisores y trabajadores en su elaboración y su revisión final por un abogado y un especialista en administración laboral. La formulación de las políticas de personal también se encuentra influenciada por las prácticas pasadas y actuales, por los desafíos presentes, por el tipo de administración, y por las necesidades y preferencias de los empleados (Cerquera, 2018, p. 216).

Por tanto, las políticas laborales, Comprende disposiciones relativas a la garantía de derechos como los salarios mínimos, prestaciones obligatorias, seguridad social, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad en el empleo, no discriminación, restricciones al trabajo de menores, derecho de huelga, y todo el cúmulo de aspectos normativos e institucionales que rigen en esta materia.

El precariado incluye a la clase emergente caracterizada por la inseguridad laboral. Sus ideas resaltan la necesidad de políticas laborales que aborden las realidades cambiantes del empleo, particularmente en trabajos temporales y autónomos, abogó por políticas que proporcionan seguridad de ingresos y protección laboral adecuada para estos trabajadores, al tiempo que reconoció la importancia de abordar la inseguridad laboral de manera integral (Cerquera, 2018, p. 42).

Un aspecto clave en relación a las políticas laborales es que deben adaptarse a las nuevas realidades y formas de trabajo que surgen constantemente, como el teletrabajo, la economía de plataformas y la automatización de tareas. Se requiere superar la dicotomía entre empleo formal e informal, dependiente e independiente, para garantizar derechos, protección social y condiciones dignas a todos los trabajadores, independiente de su relación contractual específica. Las políticas laborales deben ser dinámicas, involucrar a los actores sociales en su diseño e implementación, y apuntar a universalizar la cobertura efectiva de prestaciones esenciales como la salud, las pensiones, la capacitación, entre otras. Sólo así se podrá avanzar hacia un futuro del trabajo con justicia e inclusión social.

4.3 Derecho a la privacidad

4.3.1 Definición

El derecho a la privacidad o intimidad es un derecho fundamental que también debe ser respetado en el contexto de las relaciones laborales. Este resguarda la vida privada del trabajador fuera del lugar y horario de trabajo, limitando las facultades del empleador (Romero, 2023, p. 108).

En función de ello, se puede afirmar que el derecho a la privacidad es, en lato sensu, aquel derecho humano por virtud del cual la persona, llámese física o moral, tiene la facultad o el poder de

excluir o negar a las demás personas, del conocimiento de su vida personal, además de determinar en que medida o grado esas dimensiones de la vida.

La privacidad en el trabajo implica que los empleadores no pueden indagar arbitrariamente en aspectos de la vida del trabajador ajenos a la relación laboral, como orientación sexual, religión, opiniones políticas, entre otros. Tampoco puede examinar sus objetos personales o intervenir sus comunicaciones sin justificación (de Derechos humanos, 2018, p. 95).

Si bien el empleador tiene la facultad de adoptar medidas de control y vigilancia para proteger sus intereses legítimos, estas deben ser proporcionales, no excesivas y respetando la dignidad del trabajador. Por ejemplo, la revisión de casilleros requiere justificación y presencia del trabajador.

El correo electrónico e internet en el lugar de trabajo es un ámbito donde puede surgir conflicto entre los intereses empresariales y la privacidad. Si bien el empleador puede establecer reglas de uso de estos recursos, no puede interferir comunicaciones personales sin un motivo fundado (Olivares, 2018, p. 76).

Al respecto, se resalta que el empresario puede adoptar medidas de control y vigilancia para comprobar el cumplimiento de las obligaciones y deberes de los trabajadores, y en el uso de estas medidas no puede violar el derecho de la dignidad e intimidad del trabajador, la cuestión que se plantea es el método empleado por el empresario para comprobar si un trabajador utiliza el correo electrónico y el ordenador puesto a su disposición para fines que le han sido encomendados por su trabajo o para fines particulares y privados

Otra arista es el tratamiento de datos personales, donde se debe cuidar su exactitud, establecer finalidades claras y limitar su uso según requerimientos laborales. El empleador no puede divulgar datos sensibles sin consentimiento del trabajador. También se debe tener cuidado con temas como la geolocalización de trabajadores, la videovigilancia y los exámenes médicos, para no traspasar límites razonables. Siempre se debe optar por medidas menos intrusivas (Labbé y Latrille, 2018, p. 48).

En definitiva, la privacidad en el trabajo es un derecho amparado tanto en la legislación laboral como en leyes sobre protección de datos. Los tribunales han sancionado prácticas abusivas de control

que no respetan la dignidad del trabajador. Esta protección fomenta un clima laboral de respeto mutuo entre empleador y trabajadores.

4.3.2 *Protección de datos personales*

Según el autor Alessandro Acquisti destaca cómo la recopilación y el análisis de datos personales pueden llevar a cabo la revelación de información privada y la pérdida de anonimato. Su trabajo se ha centrado en cómo la protección de datos esenciales es para preservar la privacidad en un mundo cada vez más digital (García, 2023, p. 38).

Es así que la protección de datos se refiere a los derechos de las personas cuyos datos se recogen, se mantienen y se procesan, de saber qué datos están siendo retenidos y usados y de corregir las inexactitudes. Si la investigación involucra a personas, se deben considerar las obligaciones legales y éticas con respecto a compartir los datos.

Le confiere al individuo la facultad de participar en el tratamiento que otros hacen de sus datos personales. Protege el manejo justo de su información personal al garantizarle el acceso, rectificación y cancelación de sus datos personales, así como al permitirle manifestar su oposición al tratamiento de los mismos (García, 2023, p. 39).

Un aspecto clave en relación al tratamiento de datos personales en el ámbito laboral es que este debe respetar plenamente la privacidad y dignidad de los trabajadores. La recopilación y uso de datos personales por parte de las empresas debe tener un propósito legítimo, limitarse a lo estrictamente necesario y contar con el consentimiento informado de los trabajadores. Asimismo, es importante que existan garantías de confidencialidad, mecanismos para que los trabajadores puedan acceder, rectificar y eliminar sus datos, y sanciones frente a usos indebidos que violen su privacidad. El derecho a la protección de datos es fundamental para generar relaciones laborales éticas y transparentes en la era digital.

La protección de datos se refiere a los derechos de las personas cuyos datos se recogen, se mantienen y se procesan, de saber qué datos están siendo retenidos y usados y de corregir las inexactitudes. Si la investigación involucra a personas, se deben considerar las obligaciones legales y éticas con respecto a compartir los datos, Los datos personales se refieren

simplemente a los registros u otra información que por sí sola o vinculada con otros datos, puede revelar la identidad de una persona viva. Así, por ejemplo, puede utilizar números en lugar de nombres como identificadores en una encuesta, pero si mantiene otro registro vinculando esos números a los nombres reales, se considera que cada registro contiene información personal (Roca, 2020, p. 109).

Lo anterior conduce a determinar que los datos personales se refieren simplemente a los registros u otra información que por sí sola o vinculada con otros datos, puede revelar la identidad de una persona viva. Así, por ejemplo, puede utilizar números en lugar de nombres como identificadores en una encuesta, pero si mantiene otro registro vinculando esos números a los nombres reales, se considera que cada registro contiene información personal.

Conjunto de principios, normas y medidas diseñadas para salvar la privacidad y seguridad de la información personal de las personas. El objetivo principal es garantizar que los datos personales sean tratados de manera justa, transparente y segura, y que no sean utilizados de forma indebida o ilegal. La protección de datos personales se ha vuelto especialmente relevante con el aumento de la tecnología y la digitalización, ya que cada vez más información personal se almacena, procesa y comparte en línea (Roca, 2020, p. 49).

En relación a la protección de datos personales de los trabajadores es la necesidad de establecer límites claros sobre el tipo de información que las empresas pueden solicitar y procesar. Los datos requeridos deben tener una vinculación directa con la relación laboral y no deben involucrar aspectos de la vida privada no relacionados con el desempeño del trabajo. Asimismo, es importante capacitar a quienes manejan esta información sobre sus responsabilidades éticas y legales de uso adecuado y confidencialidad. La protección de datos debe equilibrar los intereses empresariales con el derecho a la privacidad. Los trabajadores no deben verse forzados a renunciar completamente a su privacidad por el hecho de estar empleados.

4.3.3 *Conservación de datos personales*

Según el autor Helen Nissenbaum ha explorado el concepto de "integridad contextual" en relación con la privacidad. Ella podría aplicar este enfoque a la conservación de datos personales al argumentar que la retención de datos debe cumplir con las normas y expectativas

sociales en un contexto específico podría destacar la importancia de establecer plazos de retención que respeten la finalidad original de la recopilación de datos y que sean acordes con las expectativas de privacidad de las personas (Rule, 2019).

En referencia a ello, se distingue que si se opta por el bloqueo la consecuencia es que nadie podrá acceder a tratar dichos datos, mientras que si se opta por la anonimización de los datos supone que estos dejan de tener la consideración de dato personal, ya que a través de la anonimización lo que se pretende es eliminar las posibilidades de identificar a una persona. Asimismo, otra posible solución es la pseudonimización. Por medio de ella lo que se busca es tratar el dato personal sin el dato que identifica al interesado, pero sin suprimir la vinculación entre los datos, es decir, pudiendo revertir el proceso. Un ejemplo de pseudonimización sería sustituir el nombre y apellidos de un cliente por números o códigos.

Es un aspecto crucial de la protección de datos personales, ya que implica el manejo adecuado y seguro de la información personal de las personas. La conservación de datos personales debe realizarse en consonancia con los principios y normas de protección de datos establecidos en las leyes y con aplicación aplicable (Rule, 2019, p. 18).

Un aspecto importante en relación a la conservación de datos personales de los trabajadores es que no debe extenderse más allá de lo estrictamente necesario para los fines que motivaron su recolección. Una vez concluida la relación laboral o el propósito específico de uso de los datos, estos deben ser eliminados o anonimizados para vulnerar injustamente la privacidad de la persona. Asimismo, es clave establecer plazos máximos de conservación acordes al tipo de dato y contar con protocolos que aseguren su destrucción oportuna. La transparencia sobre políticas de retención de datos y la participación de los trabajadores es esencial para generar confianza en un correcto manejo de la información personal.

La conservación de datos personales desde la perspectiva de la protección de la autonomía y la dignidad de los individuos. Cohen podría argumentar que la retención de datos debe estar limitada por plazos razonables y que las personas deben tener el derecho de solicitar la eliminación de sus datos una vez que ya no sean necesarios para la finalidad original (Turégano, 2020, p. 54).

Sintetizando lo anterior, se puede decir que las empresas podrán conservar los datos personales de clientes y empleados una vez finalizada la relación comercial o laboral, siempre que se garantice la confidencialidad de los datos personales a través de las medidas de seguridad necesarias, y hasta que la obligación legal de la que se pueda derivar una responsabilidad finalice.

El almacenamiento de datos consiste en la conservación de información empleando una tecnología específicamente desarrollada para mantener los datos y que se encuentren accesibles siempre que sean necesarios. El almacenamiento de datos se refiere al uso de medios de grabación para conservar los datos utilizando PC y otros dispositivos. Las formas más frecuentes de almacenamiento de datos son el almacenamiento de archivos, el almacenamiento en bloque y el almacenamiento de objetos, cada uno de los cuales resulta adecuado para un fin diferente (Guzmán et al., 2021, p. 79).

Un aspecto clave en relación al almacenamiento de datos personales de trabajadores es que los sistemas y políticas deben garantizar la seguridad y confidencialidad de la información. Se requieren medidas técnicas como encriptación, copias de seguridad, control de accesos, así como protocolos internos para que los datos no puedan ser accedidos, modificados o eliminados por personal no autorizado. También es importante capacitar al personal sobre la importancia de manejar estos datos con responsabilidad y ética profesional. Finalmente, se deben realizar auditorías periódicas, para identificar brechas y oportunidades de mejora en los sistemas de almacenamiento, siempre con foco en la debida protección de la privacidad de los trabajadores.

4.3.4 Utilización de datos personales

La utilización de datos personales se refiere al tratamiento y procesamiento de información relacionada con una persona identificada o identificable. Esta utilización puede abarcar diversas actividades, como la recopilación, almacenamiento, análisis, modificación, transferencia, divulgación y eliminación de datos personales. Es importante que la utilización de datos personales se realice de manera legal, justa y transparente, respetando los derechos y privacidad de los individuos (Del Estado, 2021, p. 119).

Un aspecto clave en relación a la utilización de datos personales de trabajadores es que esta debe limitarse estrictamente a fines vinculados con la relación laboral y con el consentimiento

informado del trabajador. Se deben establecer políticas claras sobre los casos en que se puede hacer uso de esta información, siempre resguardando la confidencialidad y participando a los trabajadores. Asimismo, es importante capacitar a quienes manejan datos personales para que comprendan la responsabilidad ética de su buen uso y evitar prácticas abusivas como la vigilancia injustificada, el monitoreo invasivo a las represalias por el contenido de información personal. El respeto a la dignidad humana debe estar por sobre cualquier interés empresarial en el uso de datos de trabajadores.

La explotación de los datos personales por parte de las empresas con multas comerciales es una forma de control social y económico que socava la privacidad y la autonomía de las personas la utilización de datos para la predicción y manipulación del comportamiento puede tener consecuencias negativas para la sociedad (Ortiz, 2023).

De esta forma, se deduce que Las medidas implementadas por las organizaciones van a depender de manera profunda del giro de su negocio y del tipo de datos que estas manejen. En función de este análisis, las organizaciones podrán determinar las medidas de seguridad adecuadas a su negocio. Por tanto, las medidas no son únicamente de tipo legal, no pueden limitarse a recabar de manera correcta el consentimiento o trabajar en la adaptación de los contratos tipo.

La discriminación en los motores de búsqueda y la utilización de datos examina cómo las plataformas en línea pueden perpetuar estereotipos y prejuicios a través de la manipulación de resultados de búsqueda y la presentación selectiva de información la importancia de una utilización ética y responsable de los datos para evitar la amplificación de desigualdades (Natera, 2022, p. 88).

En relación a la utilización de datos de trabajadores es la necesidad de un enfoque humanista y ético. Mas que como netos insumos productivos, los datos personales deben tratarse como parte de la dignidad e identidad de las personas. Su uso debe potenciar el desarrollo integral de los trabajadores, y no ser empleado para controlar, manipular o discriminar. Se requieren limites, transparencia y participación de los propios trabajadores en las decisiones sobre el uso de sus datos. Las nuevas tecnologías plantean desafíos éticos que deben abordarse poniendo la justicia social y los derechos humanos en el centro. El futuro del trabajo debe ser también el futuro de la decencia.

4.3.5 *Derechos individuales*

Los derechos individuales son aquellos derechos que corresponden a cada persona como individuo, independientemente de su origen, raza, género, religión, orientación sexual u otras características personales. Estos derechos son inherentes a la condición humana y son fundamentales para asegurar la dignidad, la libertad y el bienestar de las personas. Los derechos individuales se encuentran protegidos en distintas constituciones y declaraciones de derechos a nivel nacional e internacional (Vergara y Camacho, 2018, p. 63).

Lo anterior conlleva a establecer que Los derechos individuales son garantías constitucionales reconocidas en favor de todos los habitantes del Estado. Estas garantías deben cumplirse y respetarse y no se puede privar al individuo de las mismas, salvo en casos excepcionales, y con arreglo a ley expresa. Entre los derechos individuales están: la libertad del individuo y libertad de practicar libremente cualquier religión o culto.

Según el autor Immanuel Kant enfoca los derechos individuales desde una perspectiva ética. Kant constituye el imperativo categórico, que sostiene que las personas deben ser tratadas como fines en sí mismas y no como medios para lograr otros fines. Desde esta perspectiva, los derechos individuales derivan de la dignidad inherente de cada persona y deben ser respetados universalmente (Martínez, 2019, p. 195).

Los derechos individuales en el ámbito laboral, es que el empleador debe garantizar su pleno respeto y ejercicio, absteniéndose de imponer condiciones o exigencias que vulneren la dignidad, privacidad, libertad de pensamiento u otros derechos esenciales del trabajador. La relación laboral no puede justificar un deterioro de los derechos que le corresponden a cada persona como ser humano. Es responsabilidad de las empresas fomentar ambientes laborales donde los trabajadores se sientan seguros emplazando sus derechos individuales, lo cual también tiene un impacto positivo en su bienestar y productividad. El respeto a la dimensión humana debe estar siempre por encima de cualquier objetivo económico o productivo.

Son los derechos que todos tenemos, ya que son inherentes al ser humano por el simple hecho de haber nacido. Al ser a la existencia de cualquier sistema legal o estado, deben ser respetados por estos y ser reconocidos a todos los seres humanos, independientemente de su situación

social, económica, étnica, religiosos y opiniones, etc., de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Bardazano, 2020, p. 415).

Los derechos individuales garantizan que los individuos puedan desarrollar una vida digna y establecer sus propios proyectos vitales de acuerdo con sus propias creencias y preferencias. Su diferencia con los derechos colectivos se encuentra en que los individuales hacen referencia a la persona, mientras que con colectivos estamos haciendo referencia a un grupo de personas.

Según Marín (2022), los derechos individuales son aquellos que están estrictamente relacionados con la esfera personal del individuo. Solo las democracias plenas garantizan el cumplimiento y el respeto de estos derechos plenas garantizan el cumplimiento y el respeto de estos derechos.

Los Derechos individuales es un concepto perteneciente al derecho constitucional, nacido de la concepción liberal que surgió de la Ilustración, que hace referencia a aquellos derechos de los que gozan los individuos como particulares y que no pueden ser restringidos por los gobernantes, siendo por tanto inalienables, inmanentes e imprescriptibles.

Los derechos individuales garantizan que los individuos puedan desarrollar una vida digna y establecer sus propios proyectos vitales de acuerdo con sus propias creencias y preferencias. Su diferencia con los derechos colectivos se encuentra en que los individuales hacen referencia a la persona, mientras que con colectivos estamos haciendo referencia a un grupo de personas (Marín, 2022, p. 96).

Un aspecto importante en relación a los derechos humanos, es que su respeto debe ser integral, tanto en el ámbito público como en el privado. En el contexto laboral, las empresas tienen la obligación ética de garantizar los derechos individuales de sus trabajadores, evitando acciones que los vulneren como discriminación, acoso, intimidación, libertad de expresión. Promover ambientes laborales donde las personas puedan ejercer plenamente sus derechos, con dignidad y seguridad, debe ser un compromiso irrenunciable de toda organización. Los derechos humanos trascienden la esfera estatal, y el sector empresarial juega un rol protagónico en su materialización cotidiana. Una cultura de derechos humanos debe impregnar todas las relaciones laborales.

4.3.6 *Seguridad de los datos*

La seguridad de los datos personales es una parte fundamental de la protección de la privacidad y la información confidencial de las personas. Se refiere a la implementación de medidas y controles destinados a salvar los datos personales de accesos no autorizados, divulgaciones indebidas o cualquier forma de uso indebido o malintencionado. La seguridad de los datos personales es relevante especialmente en el contexto digital actual, donde una gran cantidad de información personal se almacena y transmite a través de sistemas informáticos y redes (Amo et al., 2020, p. 104).

La seguridad de datos, también conocida como seguridad de la información o seguridad informática, es un aspecto esencial de TI en organizaciones de cualquier tamaño y tipo. Se trata de un aspecto que tiene que ver con la protección de datos contra accesos no autorizados y para protegerlos de una posible corrupción durante todo su ciclo de vida. Hoy en día, organizaciones de todo el mundo invierten fuertemente en la tecnología de información relacionada con la ciberdefensa con el fin de proteger sus activos críticos: su marca, capital intelectual y la información de sus clientes.

La seguridad de datos es un tema de suma importancia que nos afecta a casi todos nosotros. Cada vez son más los productos tecnológicos que de una u otra forma deben ser tenidos en cuenta para temas de seguridad y que se están introduciendo en nuestra vida cotidiana, desde smartwatches hasta vehículos sin conductor. Ya ha llegado la era del Internet de las Cosas (IoT) y, por supuesto, de los hacks relacionados con IoT. Todos estos dispositivos conectados crean nuevas “conversaciones” entre dispositivos, interfaces, infraestructuras privadas y la nube, lo que a su vez crea más oportunidades para que los hackers puedan escuchar. Todo esto ha impulsado una demanda de soluciones y expertos en seguridad de datos que sean capaces de construir redes más fuertes y menos vulnerables (Guaman, 2021).

Un punto fundamental en relación a la seguridad de los datos personales de los trabajadores es que las empresas deben implementar medidas técnicas y protocolos estrictos para garantizar su confidencialidad y prevenir accesos no autorizados. Esto incluye tecnologías de encriptación, manejo de contraseñas, monitoreo de amenazas, controles de acceso, copias de seguridad, entre otros. Pero también es crucial capacitar al personal en seguridad informática y concientizar sobre la importancia ética del buen uso y protección de datos personales. Los trabajadores deben ser informados sobre las

políticas de seguridad de datos de la empresa y los riesgos de su divulgación. La seguridad de la información personal debe gestionarse con seriedad y responsabilidad.

Estos conceptos son fundamentales para mantener la seguridad de los datos en un mundo digital en constante evolución. Medidas de protección de la privacidad digital que se aplican para evitar el acceso no autorizado a los datos, los cuales pueden encontrarse en ordenadores, bases de datos, sitios web. La seguridad de datos también protege los datos de una posible corrupción (Matos y Morillo, 2021, p. 64).

Un elemento clave en relación a la seguridad de los datos personales de los trabajadores es que las empresas deben adoptar un enfoque integral, que combine medidas técnicas, capacitación del personal, supervisión y auditorías regulares. No basta solo con la tecnología como cifrado o firewalls, si no se educa a los empleados sobre la relevancia ética y legal de manejar adecuadamente estos datos. Tampoco es suficiente la capacitación sin monitorear continuamente estos datos. Tampoco es suficiente la capacitación sin monitorear continuamente el cumplimiento de protocolos de seguridad. Se requiere una estrategia multifacética, que involucre a toda la organización en la tarea de proteger la información personal de los trabajadores y prevenir incidentes que puedan afectar sus derechos fundamentales.

4.4 Información personal

4.4.1 Derechos fundamentales relacionados a la información personal

Los derechos fundamentales relacionados con la información personal son aquellos que protegen la privacidad y la autonomía de las personas en el ámbito de sus datos personales. Estos derechos son esenciales en la era digital, donde cada vez más información personal se encuentra almacenada, compartida y procesada en diversos sistemas y plataformas (Rivera, 2019, p. 49).

Por consiguiente, es un deber proteger los datos personales de cualquier personas porque la protección de datos se refiere a los derechos de las personas cuyos datos se recogen, se mantienen y se procesan, de saber qué datos están siendo retenidos y usados y de corregir las inexactitudes. Si la

investigación involucra a personas, se deben considerar las obligaciones legales y éticas con respecto a compartir los datos.

De acuerdo a Carvajal y Estrada (2020), los derechos fundamentales a la información personal abarcan los siguientes:

- Derecho a la privacidad: Es el derecho fundamental que garantiza que los individuos tienen el control sobre sus datos personales y que estos no sean utilizados o revelados sin su consentimiento.
- Derecho a la protección de datos: Este derecho asegura que las personas tienen el control sobre el uso y tratamiento de sus datos personales por parte de terceros (como empresas, instituciones públicas, etc.). Las leyes de protección de datos definen cómo deben recopilarse, procesarse y protegerse estos datos.
- Derecho al olvido: Este derecho permite a las personas solicitar la eliminación de datos personales que ya no son necesarios o que han sido recopilados y tratados ilegalmente. Es especialmente relevante en internet y redes sociales, donde los datos pueden permanecer durante mucho tiempo.
- Derecho a la rectificación: Este derecho permite a las personas corregir o actualizar la información personal inexacta o incompleta que posean terceros.
- Derecho a la información: Las personas tienen derecho a ser informadas de manera transparente sobre cómo se recopilan, utilizan y tratan sus datos personales.
- Derecho a la portabilidad de datos: Este derecho permite a los individuos solicitar y recibir sus datos personales en un formato estructurado y de uso común para poder transferirlos a otro responsable del tratamiento.
- Derecho a la limitación del tratamiento: Las personas pueden solicitar la limitación del procesamiento de sus datos personales en determinadas circunstancias, como cuando se cuestiona la exactitud de los datos o la legitimidad del tratamiento.
- Derecho a oponerse al procesamiento: Permite a las personas oponerse al tratamiento de sus datos personales en ciertas situaciones, como el marketing directo o cuando el tratamiento se realiza con fines de interés legítimo.
- Derecho a la no discriminación: Este derecho busca evitar que se tomen decisiones

automatizadas basadas en datos personales que puedan llevar a la discriminación o a tratos injustos. (p. 60)

Estos derechos fundamentales están consagrados en diversas leyes y regulaciones de protección de datos, como el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea o leyes similares en otras jurisdicciones. Su propósito es garantizar que la información personal de las personas sea tratada de manera justa, transparente y segura en un entorno cada vez más digitalizado (Carvajal, 2020, p. 46).

Se destaca la relevancia de los humanos fundamentales relacionados con la información personal en la era digital, donde la recopilación y procesamiento de datos personales es omnipresente. Se subraya la importancia de estos derechos, que protegen la privacidad y autonomía de las personas en un contexto donde la información personal está almacenada y compartida en diversas plataformas. Se enumeran varios derechos clave, como el derecho a la privacidad, la protección de datos, el olvido, la rectificación, la información, la portabilidad de datos, la limitación del tratamiento, la oposición al procesamiento y la no discriminación. Estos derechos son esenciales en el marco legal de la protección de datos, como el reglamento general de protección de datos de la unión europea, y buscan garantizar un tratamiento justo, transparente y seguro de la información personal en el entorno digital. Este aporte enfatiza la importancia de establecer un marco legal sólido para proteger los derechos individuales en un mundo cada vez más digitalizado.

4.4.2 Derecho a la personalidad frente al desafío de la sociedad de la información

Toda persona tiene el derecho al libre desarrollo de su personalidad siempre que no viole los derechos de otra ni atente contra el orden constitucional o la ley moral. Asimismo, es en Alemania donde se inicia su desarrollo doctrinal y jurisprudencial, siendo actualmente, el país más desarrollado en la materia y por tanto referencia obligatoria (Campaner, 2019, p. 58).

Se destaca el derecho al libre desarrollo de la personalidad como un principio fundamental que garantiza a toda persona la posibilidad de desarrollar su identidad y dignidad, siempre y cuando no infrinja los derechos de otros ni contravenga el orden constitucional o moral. Se resalta la influencia de Alemania en el desarrollo doctrinal y jurisprudencial de este derecho, siendo un referente importante en la materia. El aporte resalta la función de este derecho en proteger aspectos esenciales

para la dignidad humana y la calidad de la persona. Además, se enfatiza que el libre desarrollo de la personalidad abarca todos los derechos y características fundamentales inherentes al estatus jurídico de la persona, consolidándose como un atributo jurídico general de la condición humana. Este comentario subraya la importancia y amplitud del derecho al libre desarrollo de la personalidad como un pilar central en la protección de la dignidad humana.

En la sociedad de la información, la recopilación, almacenamiento y uso de datos personales se ha vuelto ubicuo. Plataformas digitales, redes sociales y aplicaciones recopilan gran cantidad de información sobre las actividades y preferencias de las personas. Esto ha llevado a preocupaciones sobre la privacidad, el control sobre los propios datos y la posibilidad de que la identidad personal se vea afectada negativamente, uno de los principales desafíos es el equilibrio entre el avance tecnológico y la protección de la dignidad humana. La explotación no autorizada de datos personales para la segmentación de publicidad, la toma de decisiones algorítmicas y la creación de perfiles pueden erosionar la autonomía y la individualidad de las personas (Domínguez, 2018, p. 118).

Es así que este derecho promueve que los derechos tales como el honor, la imagen, el buen nombre y la intimidad personal y familiar pueden resultar amparados, debido a que persiguen un mismo objeto de defensa la personalidad humana; para ilustrar mejor este hecho pensemos en la posibilidad que se capture, utilizando una cámara digital de un teléfono móvil, una imagen de las partes íntimas de una persona y que posteriormente dicha imagen sea distribuida en internet; se aprecia que con esta conducta pueden vulnerarse simultáneamente varios derechos de la personalidad, no sólo se transgrediría aquella esfera privada (cuerpo humano) sobre la cual la persona tiene una expectativa razonable de inviolabilidad, sino que de igual forma se estaría eventualmente causando un perjuicio a la estima, buen nombre, reputación o fama que tenga la persona dentro de su círculo social, además de hacer vana aquella facultad exclusiva que tiene legítimamente el interesado de difundir o publicar sus rasgos fisonómicos reconocibles.

De la concientización internacional sobre la necesidad de declarar jurídicamente los derechos humanos esenciales e inherentes a la persona humana, de las grandes violaciones históricas a los derechos y libertades de los seres humanos y con el fin de evitar a las futuras generaciones el flagelo de la guerra, se reafirma la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la

dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas, a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad (Domínguez, 2018, p. 25).

El texto destaca la omnipresencia de la recopilación y uso de datos personales en la sociedad actual de la información, generando preocupaciones sobre la privacidad y el control de la propia información. Se subraya el desafío de equilibrar el avance tecnológico con la protección de la dignidad humana, evidenciando como la explotación no autorizada de datos puede afectar la autonomía y la individualidad de las personas. Además, se relaciona esta problemática con la conciencia internacional sobre la necesidad de reconocer legalmente los derechos humanos esenciales y prevenir violaciones históricas, reafirmando la fe en la igualdad de derechos y en la promoción del progreso social. Este aporte resalta la importancia de abordar el uso de datos personales desde una perspectiva ética y legal, consonancia con los principios fundamentales de la dignidad humana y los derechos individuales.

4.4.3 *Derecho a la intimidad personal y familiar*

El derecho a la intimidad personal y familiar, es un derecho humano fundamental, constitucionalmente reconocido, por virtud del cual el ser humano tiene la facultad de excluir o negar a las demás personas del conocimiento de ciertos aspectos de su vida que son de su exclusiva incumbencia (Carvajal, 2020, p. 19).

El derecho a la intimidad personal y familiar, es un derecho humano fundamental, constitucionalmente reconocido, por virtud del cual el ser humano tiene la facultad de excluir o negar a las demás personas del conocimiento de ciertos aspectos de su vida que son de su exclusiva incumbencia. Protege jurídicamente un ámbito de autonomía constituido por sentimientos, hábitos, filiación, relaciones familiares, situación económica, creencias religiosas, salud mental y física; y cualquier acción, hecho o dato reservado al individuo y cuyo conocimiento por otras personas signifique un peligro real o potencial al espectro íntimo de la persona. En la práctica constitucional, es frecuente encontrar vinculado este derecho con otros también personalísimos, como son la protección de datos personales, la inviolabilidad de domicilio, el secreto de correspondencia física o virtual.

“Las personas tienen el derecho de estar libres de intrusiones no autorizadas en su vida privada, lo que incluye la protección contra la publicación de información privada sin consentimiento” (Pizarro, 2022, p. 78).

Se subraya la relevancia del derecho a la intimidad personal y familiar como un fundamento esencial, reconocido constitucionalmente, que otorga a los individuos la facultad de resguardar aspectos específicos de su vida de la intrusión externa. Se destaca el artículo de 1890, que fundamenta el derecho a la intimidad y aboga por la protección contra intrusiones no autorizadas en la vida privada, incluyendo la salvaguarda contra la divulgación de información privada sin el consentimiento correspondiente. En este aporte se resalta la importancia histórica y jurídica del derecho a la intimidad como un componente esencial para salvaguardar la esfera personal y familiar de los individuos.

Protege jurídicamente un ámbito de autonomía constituido por sentimientos, hábitos, filiación, relaciones familiares, situación económica, creencias religiosas, salud mental y física; y cualquier acción, hecho o dato reservado al individuo y cuyo conocimiento por otras personas signifique un peligro real o potencial al espectro íntimo de la persona. En la práctica constitucional, es frecuente encontrar vinculado este derecho con otros también personalísimos, como son la protección de datos personales, la inviolabilidad de domicilio, el secreto de correspondencia física o virtual. El avance de la tecnología nos enfrenta ante muchas posibilidades que permiten intromisiones en la vida íntima de las personas, que obligan a establecer nuevos y adecuados sistemas de protección, técnicos y jurídicos (Carvajal, 2020, p. 118).

El derecho a la intimidad, se establece como una protección jurídica que resguarda una esfera de autonomía conformada por aspectos como sentimientos, hábitos, relaciones familiares, situación económica, creencias religiosas, salud mental y física, así como cualquier dato de hecho que, de ser conocido por terceros representaría una amenaza tangible o potencial para la esfera íntima del individuo. En la práctica legal, este derecho se entrelaza con otros de carácter personal, como la protección de datos personales, la inviolabilidad de domicilio y el secreto de correspondencia. Ante los avances tecnológicos que introducen nuevas posibilidades de intromisión en la vida íntima, se plantea la necesidad de desarrollar sistemas de protección adecuados tanto desde el punto de vista técnico como jurídico.

Judith Jarvis Thomson en su obra "The Right to Privacy", reflexiona sobre el equilibrio entre la protección de la privacidad y la necesidad de información en contextos legales y médicos. Ella explora cómo el derecho a la privacidad puede entrar en conflicto con otras consideraciones éticas y legales (Medina, 2020).

El derecho a la intimidad personal y familiar, altamente valorado en el marco jurídico español, obtiene su relevancia del Art. 18 de la constitución española. Para comprender a fondo este derecho, es esencial dirigirse a dicho Art. y a la legislación orgánica que lo detalla. La autora Judith en su obra, proporciona una perspectiva interesante al examinar el delicado equilibrio entre la protección de la privacidad y la necesidad de información, especialmente en contextos legales y médicos. Su análisis arroja luz sobre los posibles conflictos éticos y legales que pueden surgir cuando el derecho a la privacidad se enfrenta a otras consideraciones fundamentales.

4.4.4 *Derecho a la privacidad*

El derecho a la privacidad o intimidad es un derecho humano fundamental que otorga a las personas el poder de controlar su información personal y resguardar una esfera de su vida ajena a la observación o injerencia pública. Se encuentra consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como en constituciones y legislaciones nacionales (Puerto, 2018.p.209).

El derecho a la privacidad ha evolucionado para proteger la libertad de individuos a realizar acciones determinadas y someterse a ciertas experiencias. Esta autonomía personal ha crecido hasta convertirse en un derecho fundamental protegido por la cláusula de debido proceso de la decimocuarta enmienda constitucional. El derecho a la privacidad o a la intimidad es, en lato sensu, aquel derecho humano por virtud del cual la persona, llámese física o moral, tiene la facultad o el poder de excluir o negar a las demás personas, del conocimiento de su vida personal, además de determinar en que medida o grado esas dimensiones de la vida

Este derecho implica la facultad de las personas de excluir ciertos eventos, conductas, datos e informaciones del conocimiento público, pudiendo oponerse a toda intromisión ilegítima en su vida privada. Protege cuestiones como la identidad personal, información genética, orientación

sexual, creencias religiosas, afiliación política, relaciones afectivas y comunicaciones personales, entre otros ámbitos de la esfera íntima (Rúales y Basurto, 2023, p. 125).

El derecho a la privacidad o intimidad, considerando un derecho humano fundamental, confiere a las personas el poder de controlar su información personal y preservar una esfera de su vida fuera del alcance de la observación o interferencia pública. Su reconocimiento se extiende a nivel internacional, incluyendo la declaración universal de derechos humanos, el pacto internacional de derechos civiles y políticos, y la convención americana sobre derechos humanos, además de estar presente en diversas constituciones y legislaciones nacionales. Este derecho implica la capacidad de las personas para excluir eventos, conductas, datos e información de conocimiento público, permitiéndoles oponerse a cualquier intromisión ilegítima en su vida privada. Su ámbito de protección abarca aspectos como la identidad personal, información genética, orientación sexual, creencias religiosas, afiliación política, relaciones afectivas y comunicaciones personales, entre otros aspectos de la esfera íntima.

El derecho a la privacidad se extiende tanto al ámbito físico como digital. En el mundo físico, resguarda los espacios privados como el domicilio y posesiones personales. En el entorno digital, protege la información personal, comunicaciones electrónicas y uso de dispositivos, frente a amenazas como la vigilancia ilegal y robo de datos (Pineda y Ruiz, 2023, p. 68).

Un aspecto importante en relación al derecho a la privacidad de los trabajadores es que este no se pierde ni se suspende por el hecho de estar empleado. Las empresas tienen la obligación de respetar la privacidad de sus empleados tanto en el lugar físico de trabajo como en el uso de dispositivos y sistemas digitales. Los trabajadores no están obligados a renunciar completamente a su intimidad y vida personal solo porque existe una relación laboral de por medio. Deben existir límites claros y consentimiento informado en cualquier recopilación de datos personales con fines laborales. El derecho a la privacidad es inherente a la dignidad humana y debe ser celosamente protegido.

Si bien la privacidad es un derecho fundamental, no es un derecho absoluto. Puede estar sujeta a algunas restricciones legítimas autorizadas por ley en una sociedad democrática, cuando existan motivos que lo justifiquen, como la seguridad nacional, la seguridad pública, la detección de delitos o la protección de la salud. Sin embargo, toda medida que restrinja la

privacidad debe ser legal, proporcional, necesaria y respetuosa de la dignidad humana (Puerto, 2018, p. 205).

A pesar de ser un derecho fundamental, la privacidad no se considera absoluto y puede estar sujeto a restricciones pueden justificarse por motivos mencionados. Es crucial destacar que cualquier medida que limite la privacidad debe cumplir con los principios ya establecidos, asegurando así un equilibrio entre la protección de la privacidad y otros intereses legítimos de la sociedad.

La privacidad es esencial para la autonomía personal, el libre desarrollo de la personalidad y el ejercicio de otros derechos como la libertad de expresión, asociación y participación política. Permite explorar identidades, desarrollar afectos y expresarse sin temor a represalias. También es clave para establecer relaciones de confianza y transparencia entre ciudadanos, empresas y Estados (Bustamante, 2021, p. 58).

Un aspecto clave en relación a la privacidad de los trabajadores es que su protección fomenta ambientes laborales mas sanos y productivos. Cuando los empleos sienten que su privacidad está debidamente resguardada, se genera un clima de mayor confianza, compromiso y seguridad psicológica para desempeñarse. En cambio, practicas invasivas como la vigilancia excesiva, el monitoreo fuera de contexto laboral o la exigencia de revelar información personal innecesaria, deterioran el bienestar y la motivación de los trabajadores. Respetar esferas de intimidad razonables, con transparencia y limites consensuados, debe ser un imperativo ético para las organizaciones modernas.

En la era digital, la privacidad enfrenta serias amenazas derivadas del uso indebido de datos personales, la vigilancia masiva y los constantes avances en inteligencia artificial y sistemas de reconocimiento. Por ello, se requiere fortalecer los marcos legales de protección de datos y limitar prácticas intrusivas para resguardar este derecho fundamental en el mundo contemporáneo (Rivera, 2019, p. 136).

Un aspecto establecido en relación a la privacidad de los trabajadores es la necesidad de regular el uso de nuevas tecnologías como la inteligencia artificial y analisis big data en el ámbito laboral. Si bien estas tecnologías pueden aportar valor, también implican riesgos de monitorización invasiva y discriminación si no se establecen éticas. Se requieren leyes que delimiten claramente los

casos de uso aceptable, con supervisión humana y participación informada de los trabajadores. La tecnología debe potenciar las capacidades humanas y no servir para un control abusivo. El futuro del trabajo debe conjugarse con el futuro de los derechos.

4.4.5 *Violación a la intimidad*

La violación a la intimidad constituye una grave vulneración a los derechos humanos que afecta uno de los ámbitos más sensibles de la persona: su esfera privada. Implica toda intromisión ilegítima, arbitraria o abusiva en la vida privada, la familia, el domicilio o la correspondencia de una persona, sin su consentimiento. Atentar contra la intimidad representa desconocer la dignidad humana y la libertad individual, al traspasar indebidamente la frontera entre lo público y lo privado. Afecta valores esenciales como la autonomía personal, la identidad y la capacidad de desarrollar relaciones de confianza con otros (Quispe, 2019, p. 145).

En relación a la intimidad de los trabajadores, es esencial que las empresas establezcan límites claros sobre la información personal que pueden solicitar y la vigilancia que puede ejercer. Los espacios de descanso, dispositivos personales y comunicaciones fuera del contexto laboral deben ser considerados como parte de la esfera privada del trabajador. Violar estos ámbitos afecta su dignidad como persona. La confianza y el buen clima organizacional se deterioran cuando los empleados sienten que su intimidad no es respetada. El equilibrio entre los intereses empresariales y la protección de la vida privada del trabajador debe estar presente en toda política de gestión de personas.

Las modalidades de esta violación son múltiples, desde la vigilancia física no autorizada y la grabación oculta de imágenes o audios privados, hasta el acceso no consentido a comunicaciones y datos personales, tanto en el mundo físico como digital. Revelar públicamente información y material privado sin autorización constituye también una grave violación. Con frecuencia, los motivos tras estos actos ilegítimos son obtener algún beneficio, ejercer control sobre la víctima o causarle un perjuicio. Los perpetradores pueden ser desde individuos como parejas, familiares, hasta organizaciones públicas o privadas que abusan de su poder e información privilegiada (Elao y Valdivieso, 2021, p. 96).

En el ámbito laboral, la intimidad del trabajador puede verse afectada por prácticas como la vigilancia excesiva de sus actividades, la revisión de dispositivos personales sin consentimiento, el monitoreo de comunicaciones privadas, o la difusión inapropiada de información médica u otros datos sensibles. Es responsabilidad de las empresas capacitar a directivos y empleados sobre los límites éticos que deben observarse para no vulnerar injustificadamente la privacidad e intimidad de las personas en su legítimo afán de proteger sus intereses comerciales. El respeto a la dignidad humana debe estar siempre por encima de cualquier objetivo económico o productivo.

Las nuevas tecnologías han abierto canales preocupantes para perpetrar estas violaciones, desde la vigilancia remota hasta los complejos sistemas de espionaje digital masivo, donde individuos como Estados han cometido excesos injustificables. Las legislaciones de derechos humanos y muchos ordenamientos jurídicos contemplan la protección del derecho a la intimidad y mecanismos de reparación ante violaciones. Pese a ello, los abusos persisten, en parte por la dificultad de detectarlos y probarlos. Es indispensable reforzar los marcos regulatorios, impulsar reformas tecnológicas centradas en el individuo y concientizar sobre la gravedad de vulnerar un derecho tan esencial (Arrunátegui y Coque, 2020, p. 325).

En el contexto laboral se requiere una mayor concientización sobre los riesgos que implican las nuevas tecnologías para la privacidad de los trabajadores. Las empresas tienen la responsabilidad de capacitar a su personal en el uso ético y responsable de cualquier tecnología de monitoreo o procesamiento de datos personales, respetando la dignidad humana. Así mismo, es clave contar con políticas transparentes sobre recopilación y uso de datos, consentimiento informado de los trabajadores y mecanismos internos de denuncia ante posibles violaciones. La tecnología puede potenciar la productividad, pero no a costa de normalizar abusos contra un derecho humano fundamental.

Las víctimas de estas violaciones pueden sufrir graves secuelas psicológicas y sociales. El sentimiento de ultraje y la pérdida de control sobre la propia privacidad atentan contra la dignidad y seguridad emocional. Por ello, junto con prevenir y castigar estos actos, es preciso reforzar la asistencia integral a las víctimas. El respeto por la vida privada es una responsabilidad ética colectiva y un indicador del compromiso real de una sociedad con los derechos humanos. Debemos reconocer que la intimidad, lejos de ser un privilegio, es parte

inherente de nuestra humanidad compartida. Su resguardo diligente forma parte del camino hacia una convivencia más justa, libre y digna para todos (Carvajal y Estrada, 2020, p. 46).

En el ámbito laboral, cuando ocurren violaciones a la intimidad de trabajadores, la empresa tiene la responsabilidad ética de tomar acciones decididas. Se debe brindar apoyo integral a las víctimas, investigar a fondo los hechos, sancionar a los responsables y revisar sus políticas para implementar mejoras que prevengan nuevos casos. También es importante comunicar transparentemente los hechos y medidas adoptadas, para generar conciencia y mostrar el compromiso con los derechos humanos. Las empresas que tratan estos casos con seriedad envían un mensaje contundente de que los abusos nunca serán tolerados, contribuyendo así a sanar el daño y recuperar relaciones de confianza y respeto.

Según el Art. 178 del (COIP), menciona que:

La persona que, sin contar con el consentimiento o la autorización legal, acceda, intercepte, examine, retenga, grabe, reproduzca, difunda o publique datos personales, mensajes de datos, voz, audio y vídeo, objetos postales, información contenida en soportes informáticos, comunicaciones privadas o reservadas de otra persona por cualquier medio, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. No son aplicables estas normas para la persona que divulgue grabaciones de audio y vídeo en las que interviene personalmente, ni cuando se trata de información pública de acuerdo con lo previsto en la ley (Código Orgánico Integral Penal, 2014)

4.4.6 *El límite de la privacidad en las empresas*

La privacidad de los trabajadores es un derecho fundamental que debe ser respetado también en el contexto laboral. No obstante, en la práctica surge un complejo equilibrio entre este derecho y las facultades del empleador para supervisar y proteger sus intereses comerciales legítimos. Definir el límite razonable entre ambos es un desafío que requiere análisis detallado (Meraz, 2018, p. 118).

Un aspecto clave en relación a la privacidad de los trabajadores es que su protección no solo es un imperativo ético, sino también un factor que incide positivamente en la productividad y compromiso laboral. Cuando los empleados sienten que su privacidad es respetada, aumenta la

confianza y la percepción de un trato justo por parte del empleador. Por el contrario, prácticas invasivas como vigilancia excesiva, monitoreo de comunicaciones personales o solicitud de datos sensibles innecesarios, generan climas adversos para el buen desempeño. Las empresas más exitosas son las que logran un equilibrio adecuado, implementando salvaguardas éticas robustas que protegen la privacidad de los trabajadores en la medida necesaria.

La privacidad en el trabajo implica la protección de ciertos ámbitos de la vida personal del trabajador ajenos a la relación laboral, como sus creencias, preferencias y comunicaciones privadas. El empleador no puede inmiscuirse en estos aspectos sin justificación ni acceder a objetos personales como maletines o dispositivos móviles del trabajador. No obstante, el empleador tiene un interés legítimo en controlar el uso de recursos y bienes de la empresa, como la infraestructura digital y las comunicaciones electrónicas de trabajo. También puede establecer ciertas restricciones y monitoreo proporcional sobre estos activos, orientado a fines comerciales válidos (Torrecilla, 2018, p. 89).

Un aspecto importante en relación a la privacidad de los trabajadores es que el empleador debe informar de manera transparente sobre cualquier política o práctica de monitoreo en los equipos y comunicaciones provistos por la empresa. Los trabajadores tienen derecho a conocer el alcance y los límites de este monitoreo legítimo con multas laborales. Asimismo, es esencial que existan canales confidenciales para que los empleados puedan manifestar inquietudes si sienten que alguna medida afecta desproporcionadamente su privacidad. Un diálogo franco y basado en la confianza mutua es la mejor vía para alcanzar un punto de equilibrio razonable entre los intereses de ambas partes.

Un ámbito de complejidad son las comunicaciones realizadas desde medios de la empresa. Si bien el trabajador puede tener una expectativa razonable de privacidad sobre ciertos usos personales moderados, el empleador puede establecer políticas de uso e implementar medidas de supervisión acotadas sobre recursos que son de su propiedad. Otras áreas grises son la videovigilancia y geolocalización de trabajadores, donde se debe evaluar caso a caso la proporcionalidad e idoneidad para el fin declarado, optando por medidas menos invasivas cuando sea posible. También se debe tener cuidado con el requerimiento de exámenes médicos y la solicitud de datos sensibles (Cataldo, 2019, p. 105).

Se destaca la complejidad que rodea la gestión de la privacidad en el entorno laboral, particularmente en relación con las comunicaciones realizadas a través de medios empresariales. Resalta la delicada balanza entre la expectativa de privacidad del trabajador en ciertos usos personales moderados y el derecho del empleador a establecer políticas y medidas de supervisión sobre los recursos que pertenecen a la empresa. Además, señala áreas grises, como la videovigilancia y la geolocalización, donde la evaluación caso por caso se presenta como crucial para determinar la proporcionalidad y la idoneidad de las medidas. Se enfatiza la importancia de elegir opciones menos invasivas siempre que sea factible. El llamado a la precaución en la solicitud de exámenes médicos y datos sensibles refleja la necesidad de equilibrar los intereses legítimos de ambas partes y cumplir con las normativas éticas y legales pertinentes.

La recopilación y uso de datos personales es otro ámbito que debe ceñirse estrictamente a lo necesario para la relación contractual y con fines determinados y explícitos. Su resguardo y confidencialidad deben estar garantizados. En definitiva, si bien existen intereses empresariales legítimos, la privacidad no se extingue en la puerta del lugar de trabajo. El desafío es encontrar un equilibrio razonable entre supervisión y privacidad a través de medidas auditablemente proporcionales, transparentes y sujetas a participación de trabajadores. El abuso nunca es justificable. Más allá de la mera legalidad, el respeto diligente a la dignidad humana debe ser la brújula que guíe las políticas empresariales en esta materia (Véliz, 2021, p. 72).

De igual forma se resalta la importancia de la privacidad en el entorno laboral, reconociendo que, aunque existen legítimos intereses empresariales, la privacidad no debería ser sacrificada en el lugar de trabajo. Se enfatiza la necesidad de establecer límites claros en la recopilación y uso de datos personales, asegurando su resguardo y confidencialidad. El equilibrio entre supervisión y privacidad se presenta como un desafío, subrayando la importancia de adoptar medidas proporcionales, transparentes y que involucren la participación de los trabajadores. Se destaca que el abuso en este aspecto no tiene justificación alguna y se insta a que el respeto diligente a la dignidad humana sea la guía principal en la formulación de políticas empresariales en relación con la privacidad.

4.4.7 *El derecho al honor y al buen hombre*

El derecho al honor y al buen nombre es un derecho fundamental que protege la dignidad e imagen pública de las personas. Se encuentra consagrado en declaraciones y tratados internacionales de derechos humanos, así como en la mayoría de legislaciones nacionales. Este derecho implica la facultad de cada persona de ser respetada y no ser objeto de expresiones, imputaciones o ataques abusivos que dañen injustamente su reputación y sea lesivo a su dignidad como ser humano. Protege contra calumnias, insultos, humillaciones, burlas, comentarios discriminatorios, acusaciones falsas y otros actos que puedan afectar el prestigio personal (Muñoz, 2020,p. 45).

Se subraya la importancia del derecho al honor y al buen nombre como un derecho fundamental que salvaguarda la dignidad y la imagen pública de las personas. Se subraya su presencia en declaraciones internacionales y leyes nacionales, estableciendo la facultad de cada individuo para ser respetado y protegido contra expresiones o ataques abusivos que puedan perjudicar injustamente su reputación. Se mencionan ejemplos específicos de situaciones que este derecho ampara, como calumnias, insultos, humillaciones y comentarios discriminatorios. En general, se enfatiza la función protectora del derecho al honor y al buen nombre en el ámbito de los derechos humanos

El honor se relaciona con la estima y deferencia que merece una persona por su dignidad humana. El buen nombre se refiere a la reputación de una persona, es decir, la opinión positiva que tienen los demás sobre ella según sus cualidades y conductas. Ambas dimensiones conforman un activo inmaterial valioso que debe ser tutelado. Si bien la libertad de expresión es también un derecho fundamental, sus límites están dados cuando provoca un daño injustificado al honor y reputación de alguien. Por ello, las legislaciones contemplan acciones legales ante expresiones abusivas que constituyen delitos como calumnia, injuria o difamación (Bustamante y Guerrero, 2018, p. 236).

Se resalta la estrecha relación entre el honor y el buen nombre, vinculándolos con la estima y reputación que una persona merece por su dignidad humana. Se destaca la importancia de proteger estos activos inmateriales valiosos, indicando que, aunque la libertad de expresión es un derecho fundamental, existen límites cuando esta libertad causa un daño injustificado al honor y la reputación de alguien. Se señala la existencia de legislaciones que ofrecen acciones legales contra expresiones abusivas que constituyen delitos como calumnia, injuria o difamación. En general, se subraya la

necesidad de equilibrar la libertad de expresión con la protección de la dignidad y reputación de las personas.

Con internet y redes sociales, proteger este derecho se ha complejizado, debido a expresiones irresponsables, discursos de odio, acoso cibernético, filtración de información sensible y otras formas de menoscabar la imagen de una persona. Es un desafío regular estos entornos, pero también educar en un uso ético y empático. Las personas públicas y figuras de relevancia están sujetas a un mayor escrutinio de la ciudadanía y deben demostrar mayor tolerancia a la crítica. Pero incluso en esos casos, existen límites cuando se produce un daño gratuito a su imagen sin fundamento. La crítica legítima no debe confundirse con el insulto (Ruiz y Forero, 2018l, p. 136).

En definitiva, una sociedad respetuosa de los derechos humanos debe procurar un equilibrio entre la libertad de expresión y el derecho al honor y buen nombre. La comunicación responsable y la condena de todo discurso discriminatorio son deberes éticos que nos competen a todos.

4.5 Sistemas de vigilancia

4.5.1 *Definición de los sistemas de vigilancia*

Los sistemas de vigilancia son el conjunto de recursos humanos, técnicos y organizativos destinados a monitorear personas, lugares o actividades específicas, con el objetivo principal de prevenir, detener o disuadir acciones consideradas ilícitas o indeseadas. La vigilancia implica la recopilación, procesamiento, almacenamiento y distribución organizada de información obtenida mediante observación sistemática. Utiliza medios como vigilantes humanos, cámaras de video, interceptación de comunicaciones, reconocimiento facial, sistemas de rastreo y biometría, entre otros (Duran et al., 2019, p. 145).

El texto destaca la naturaleza integral y diversificada de los sistemas de vigilancia al abordar su componente humano, tecnológico y organizativo. Proporciona una definición completa de vigilancia al describir su objetivo principal de prevenir, detener o disuadir acciones consideradas ilícitas o indeseadas. Además, se enfoca en el proceso de vigilancia, desde la observación sistemática hasta la recopilación, procesamiento, almacenamiento y distribución organizada de información. Al mencionar

los diversos medios utilizados, como vigilantes humanos, cámaras de video, interceptación de comunicaciones, reconocimiento facial, sistemas de rastreo y biometría, se resalta la amplia gama de tecnologías y enfoques empleados en estos sistemas. El comentario podría abordar la creciente preocupación sobre la privacidad y la ética que rodea a los sistemas de vigilancia, así como la necesidad de equilibrar la seguridad con el respeto a los derechos individuales.

Los sistemas de vigilancia pueden clasificarse en físicos y digitales. Los sistemas físicos actúan en el mundo real e incluyen vigilantes, cámaras de seguridad, circuito cerrado de televisión, controles de acceso y detección de intrusos. Los sistemas digitales operan en redes informáticas y telecomunicaciones, e incluyen minería de datos, spyware, hacking e interceptación de mensajes. Estos sistemas cumplen diversos propósitos como la prevención del delito, la disuasión de actos antisociales, la protección de infraestructura crítica y el control migratorio, entre otros usos policiales, militares e incluso comerciales. Muchos se basan cada vez más en tecnologías de vigilancia inteligente como aprendizaje automático y análisis predictivo (Hilarión et al., 2019, p. 83).

Se proporciona una clara distinción entre los sistemas de vigilancia físicos y digitales, ofreciendo ejemplos concretos de cada categoría. Destaca la diversidad de propósitos que cumplen, desde la prevención del delito hasta el control migratorio, evidenciando la amplia gama de aplicaciones en contextos policiales, militares y comerciales. La mención de tecnologías de vigilancia inteligente, como el aprendizaje automático y el análisis predictivo, subraya la creciente sofisticación de estos sistemas. Un comentario adicional podría explorar cómo esta evolución plantea desafíos éticos y de privacidad en la sociedad contemporánea.

Si bien la vigilancia puede aportar beneficios para la seguridad, también implica riesgos como la violación de privacidad, la discriminación por perfilamiento y la amenaza de un Estado de control que socave las libertades individuales. Por ello, su implementación requiere supervisión, transparencia y equilibrio con los derechos humanos. Los principios rectores de los sistemas de vigilancia deben ser la legalidad, proporcionalidad y responsabilidad. La legalidad implica una base regulatoria clara para el uso de la vigilancia. La proporcionalidad se refiere a que su alcance e inclusión deben ser mínimos e idóneos para los fines buscados. La

responsabilidad alude a la supervisión independiente y la existencia de recursos legales ante abusos (Alzate y Barbosa, 2019, p. 321).

Se destaca la dualidad de la vigilancia al resaltar sus beneficios para la seguridad junto con los riesgos inherentes a la privacidad y la libertad individual. Además, subraya la necesidad de establecer límites y garantías para su implementación, haciendo hincapié en la supervisión, transparencia y equilibrio con los derechos humanos. Los principios rectores propuestos, como la legalidad, proporcionalidad y responsabilidad, delinear un marco ético y legal para el uso de sistemas de vigilancia. Este enfoque pone de relieve la importancia de encontrar un equilibrio adecuado entre la seguridad y la protección de los derechos individuales en el contexto de la vigilancia.

El desarrollo acelerado de la vigilancia con nuevas tecnologías plantea el reto de regular su uso en una variedad de contextos. Esto requiere analizar cuidadosamente los equilibrios entre seguridad, privacidad y libertades civiles. También implica elevar los estándares de transparencia y escrutinio público sobre toda forma de vigilancia institucionalizada (Cruz et al., 2019, p. 46).

Se señala la urgencia de abordar el rápido avance de la vigilancia con nuevas tecnologías mediante la implementación de regulaciones efectivas. Se subraya la necesidad de equilibrar la seguridad con la protección de la privacidad y las libertades civiles, resaltando la importancia de estándares más elevados de transparencia y escrutinio público. Este enfoque enfatiza la importancia de abordar los desafíos éticos y legales asociados con el uso creciente de tecnologías de vigilancia.

4.5.2 *Teorías de la vigilancia*

Estas teorías exploran cómo las prácticas de supervisión, monitoreo y recopilación de información impactan en la privacidad, la libertad individual y las dinámicas sociales. Aquí hay un análisis de algunas de las teorías más influyentes:

La teoría del Panóptico se origina en los escritos de Jeremy Bentham y fue popularizada por Michel Foucault. El panóptico es un modelo arquitectónico en el que un solo observador puede supervisar a un gran número de individuos sin que estos sepan si están siendo observados en un momento dado. Esta idea se ha extrapolado al ámbito social y digital, argumentando que las

tecnologías modernas de vigilancia, como las cámaras de seguridad y la recopilación de datos en línea, crean un estado de autocontrol en el que las personas modifican su comportamiento debido a la posibilidad de ser observadas en cualquier momento (Gandía, 2023, p. 64).

La Teoría del Panóptico ofrece una perspectiva fascinante sobre el impacto de la vigilancia en el comportamiento humano. La metáfora del panóptico, donde la observación constante genera un estado de autocontrol, encuentra aplicación tanto en el ámbito arquitectónico como en la esfera social y digital. La idea de que la conciencia de ser observado modifica el comportamiento se presenta como un fenómeno relevante en el contexto de la vigilancia moderna, donde las cámaras y la recopilación de datos desempeñan un papel crucial. Esta teoría plantea preguntas importantes sobre la autonomía individual y cómo la percepción de la vigilancia puede influir en la toma de decisiones y la conducta de las personas en la sociedad contemporánea.

Otra teoría es la de la Sociedad de la Vigilancia que se centra en cómo la vigilancia se ha vuelto omnipresente en la sociedad contemporánea debido al avance tecnológico. Se argumenta que la tecnología digital, como las redes sociales, las cámaras de seguridad, los dispositivos móviles y la monitorización en línea, ha llevado a una sociedad en la que las personas son constantemente vigiladas y rastreadas. Esto puede tener efectos profundos en la privacidad individual y en la dinámica de poder entre las instituciones y los ciudadanos (Véliz, 2021, p. 146).

La Teoría de la Sociedad de la Vigilancia destaca la omnipresencia de la vigilancia en la era digital y tecnológica actual. La influencia de las tecnologías digitales, desde redes sociales hasta cámaras de seguridad y dispositivos móviles, ha transformado la sociedad en un espacio donde la vigilancia es constante y ubicua. Este enfoque resalta la preocupación por los efectos significativos que esta vigilancia generalizada puede tener en la privacidad individual y en la dinámica de poder entre ciudadanos e instituciones. La reflexión sobre cómo la tecnología ha alterado fundamentalmente la forma en que somos observados y rastreados subraya la importancia de abordar críticamente estos cambios en la sociedad contemporánea.

De otra parte, la teoría del Efecto Orwelliano se basa en la novela "1984" de George Orwell, en la que se presenta un estado totalitario que controla y manipula a la población a través de la vigilancia y la propaganda. En un contexto contemporáneo, la teoría del efecto orwelliano

sugiere que las tecnologías de vigilancia y el control gubernamental pueden erosionar las libertades individuales y permitir la manipulación de la información para mantener el poder y el control sobre la sociedad (Pérez, 2020, p. 64).

La Teoría del Efecto Orwelliano destaca la preocupación por el potencial totalitario de las tecnologías de vigilancia y el control gubernamental, evocando el mundo distópico presentado en la novela "1984" de George Orwell. En este contexto contemporáneo, se plantea la posibilidad de que las herramientas de vigilancia y el poder estatal puedan erosionar las libertades individuales y permitir la manipulación de la información con el propósito de mantener el control y el poder sobre la sociedad. La referencia a "1984" subraya la importancia de estar alerta ante posibles abusos de poder y restricciones a las libertades fundamentales en la era de la vigilancia tecnológica.

Del mismo modo, la teoría de la Sociedad de la Información se enfoca en cómo la recopilación y el intercambio de información son fundamentales para la sociedad moderna. La vigilancia se considera un componente esencial de esta sociedad de la información, ya que se recopilan y procesan datos para diversos fines, como el marketing, la seguridad nacional y la toma de decisiones gubernamentales. Esta teoría analiza cómo las estructuras de poder y las relaciones sociales se transforman a medida que la información se convierte en un recurso valioso (Grijalva, 2018, p. 89).

La Teoría de la Sociedad de la Información destaca la centralidad de la recopilación y el intercambio de información en la sociedad contemporánea. Al considerar la vigilancia como un elemento esencial en esta sociedad de la información, la teoría aborda cómo la recopilación y el procesamiento de datos para diversos propósitos, como el marketing, la seguridad nacional y la toma de decisiones gubernamentales, influyen en las estructuras de poder y las relaciones sociales. Subraya la transformación de la dinámica social a medida que la información se convierte en un recurso valioso, enfatizando la importancia de comprender y regular la vigilancia en un contexto donde los datos desempeñan un papel central en la configuración de la sociedad.

Finalmente, la teoría Crítica de la Vigilancia adopta un enfoque crítico hacia la vigilancia, cuestionando su impacto en la privacidad, la autonomía individual y las desigualdades sociales. Argumenta que la vigilancia puede llevar a la creación de un "estado de vigilancia" en el que

las instituciones poderosas ejerzan un control excesivo sobre la vida de las personas. Se preocupa por cómo las tecnologías de vigilancia pueden ser utilizadas para mantener y ampliar las divisiones sociales y el poder desigual (Bezerra, 2020, p. 526).

La Teoría Crítica de la Vigilancia adopta una postura crítica hacia la vigilancia, profundizando en su impacto en la privacidad, la autonomía individual y las desigualdades sociales. Esta teoría se preocupa por la posibilidad de que la vigilancia contribuya a la creación de un "estado de vigilancia", el cual las instituciones poderosas ejerzan un control excesivo sobre la vida de las personas. Al cuestionar cómo las tecnologías de vigilancia pueden ser utilizadas para mantener y ampliar las divisiones sociales y el poder desigual, la Teoría Crítica de la Vigilancia destaca la importancia de abordar la vigilancia desde una perspectiva crítica y reflexiva, reconociendo sus posibles consecuencias negativas en la sociedad.

4.5.3 *Implementación y desarrollo de los sistemas de vigilancia empresarial*

La implementación y desarrollo de los sistemas de vigilancia empresarial implican la adopción y utilización de diversas tecnologías y prácticas de vigilancia por parte de las empresas con el objetivo de monitorear y controlar las actividades de sus trabajadores, proteger sus activos y garantizar el cumplimiento de las normas y políticas internas (Curiel y Castro, 2018, p. 685).

La implementación de sistemas de vigilancia empresarial, revela la adopción de diversas tecnologías y prácticas para supervisar las actividades laborales. Este planteamiento destaca la intersección entre las necesidades de las empresas para mantener la eficiencia y la legalidad, y las posibles implicaciones para la privacidad y autonomía de los empleados, subrayando la importancia de equilibrar estos aspectos en las políticas corporativas.

Según Curiel y Castro (2018), existen aspectos clave que deben ser tomados en cuenta en este proceso que se exponen a continuación.

- Evaluación de necesidades y objetivos: Antes de implementar sistemas de vigilancia, las empresas deben realizar una evaluación de sus necesidades y objetivos específicos. Esto implica identificar las áreas o situaciones que requieren vigilancia, como la seguridad física, la protección de datos, el cumplimiento normativo, etc.

- Selección de tecnologías y herramientas: Una vez definidas las necesidades, las empresas deben seleccionar las tecnologías y herramientas adecuadas para la vigilancia. Estas pueden incluir cámaras de seguridad, sistemas de control de acceso, monitoreo de redes y comunicaciones, sistemas de seguimiento de ubicación, entre otros.
- Políticas y marco legal: Es esencial establecer políticas claras sobre la vigilancia y garantizar que se cumpla con el marco legal vigente. Las empresas deben definir los límites y alcances de la vigilancia, así como los derechos y responsabilidades de los empleados en relación con la privacidad y el uso de los sistemas de vigilancia.
- Consentimiento informado y transparencia: Es fundamental obtener el consentimiento informado de los empleados antes de implementar sistemas de vigilancia. Esto implica proporcionar información clara y detallada sobre los tipos de vigilancia que se realizarán, los propósitos, las tecnologías utilizadas y las políticas aplicables.
- Capacitación y sensibilización: Los empleados deben recibir capacitación y estar informados sobre las políticas y prácticas de vigilancia. Esto incluye la conciencia de sus derechos y responsabilidades, así como el conocimiento de las implicaciones de la vigilancia en su trabajo y privacidad.
- Protección de datos y privacidad: Las empresas deben garantizar la protección de los datos recopilados a través de los sistemas de vigilancia y cumplir con las regulaciones de protección de datos aplicables. Esto incluye la adopción de medidas de seguridad adecuadas, la limitación de acceso a la información y la eliminación de los datos cuando ya no sean necesarios.
- Monitoreo ético y proporcional: Las empresas deben ejercer el monitoreo de manera ética y proporcional a los objetivos establecidos. Esto implica evitar la vigilancia excesiva o invasiva, así como utilizar los datos recopilados de manera responsable y en línea con los propósitos definidos. (p. 77)

Es importante destacar que la implementación de sistemas de vigilancia debe equilibrar los intereses legítimos de la empresa, como la seguridad y el cumplimiento normativo, con los derechos de privacidad y la dignidad de los empleados. Se recomienda buscar el asesoramiento legal y ético adecuado para garantizar que la vigilancia se realice de manera justa y responsable.

Antes de implementar un sistema de vigilancia, la empresa debe establecer claramente sus objetivos y justificar la necesidad de dicho sistema. ¿Se trata de garantizar la seguridad de los empleados y activos, prevenir el robo, mejorar la eficiencia o supervisar el rendimiento de los empleados? La transparencia en torno a estos objetivos es esencial para ganarse la confianza de los empleados y evitar percepciones negativas, sin embargo, los datos recopilados a través de los sistemas de vigilancia deben ser almacenados de manera segura y protegidos contra el acceso no autorizado. Las medidas de seguridad cibernética son esenciales para evitar fugas de datos y garantizar la confidencialidad (Osuna y Rodríguez, 2020, p. 96).

Se destaca la importancia de una planificación cuidadosa y una justificación clara antes de implementar sistemas de vigilancia en el entorno laboral. La necesidad de establecer objetivos específicos, ya sea para la seguridad, la eficiencia o la supervisión, subraya la importancia de la transparencia en la comunicación con los empleados. Además, la advertencia sobre la seguridad cibernética enfatiza la responsabilidad de proteger los datos recopilados, destacando la necesidad de salvaguardar la privacidad de los trabajadores y evitar vulnerabilidades que puedan resultar en accesos no autorizados o fugas de información.

4.6 Tipología de los sistemas de vigilancia

4.6.1 *Video vigilancia empresarial*

Este trabajo se centra en el análisis de los problemas que plantea la video vigilancia en el ámbito laboral a la vista de la normativa reguladora de la protección de datos personales, por eso, hemos considerado oportuno antes de adentrarnos en su estudio, realizar unas consideraciones generales acerca de este derecho denominado también derecho a la autodeterminación informativa, resumiendo de manera muy breve su evolución en el ordenamiento jurídico español hasta alcanzar su plena autonomía del derecho a la intimidad con el que guarda una conexión muy estrecha (Martínez, 2021, p. 156).

El texto aborda el análisis de los desafíos planteados por la videovigilancia en el entorno laboral, destacando la importancia de examinarlos a la luz de la normativa de protección de datos personales. Antes de profundizar en este estudio, se realiza una introducción sobre el derecho a la autodeterminación informativa, también conocido como derecho a la intimidad, resumiendo su evolución en el contexto legal español. El comentario sugiere que se abordará la relación entre la videovigilancia laboral y la protección de datos desde una perspectiva jurídica, considerando la autonomía de este derecho frente al derecho a la intimidad.

El principio de autodeterminación informativa no impide, en consecuencia, el tratamiento de los datos del trabajador por el empresario cuyo conocimiento es preciso para el establecimiento y mantenimiento de la relación laboral. No obstante, como observa Sagardoy Bengoechea, «una cosa es que en determinadas circunstancias el empresario quede eximido de requerir el consentimiento del trabajador, y otra muy distinta es que este último desconozca la existencia de un fichero en donde figuran sus datos y el tratamiento que se está haciendo de los mismos», entre otras razones porque afectado tiene derecho a acceder y modificar los datos, si son erróneos o inexactos (Balaguer, 2020, p. 26).

Se destaca que el principio de autodeterminación informativa no prohíbe el tratamiento de datos del trabajador por parte del empleador cuando sea necesario para establecer y mantener la relación laboral. Se subraya la opinión de Sagardoy Bengoechea, que señala que, aunque en ciertas circunstancias el empresario no necesite el consentimiento explícito del trabajador, este último debe estar al tanto de la existencia de un archivo con sus datos y el tratamiento que se les da. Además, se resalta el derecho del trabajador a acceder y corregir sus datos si son incorrectos o inexactos, subrayando la importancia de la transparencia en el manejo de la información laboral.

Nuestro punto de partida se define así por la búsqueda de un punto de equilibrio en la adecuada vigilancia del empresario respecto de los trabajadores y del entorno empresarial. En virtud de tal poder de vigilancia y control del empresario, éste puede instalar cámaras de video vigilancia mediante las que se pueden captar y acceder a imágenes en las que aparezcan trabajadores o terceras personas. La videovigilancia se implementa en las empresas ya sea por razones de seguridad y prevención del delito, así como el control de su forma los empleados hacen su

trabajo, que puede ser evaluado en el futuro violaciones de la legislación laboral y actividades ilegales (Nieto, 2019, p. 756).

Se señala la búsqueda de un equilibrio entre la necesidad de supervisión empresarial sobre los empleados y el entorno laboral. Se reconoce el poder de vigilancia y control del empresario, ejemplificado mediante la instalación de cámaras de videovigilancia. Se mencionan las razones detrás de esta implementación, como la seguridad, prevención del delito y el control del desempeño de los empleados, con la posibilidad de evaluar futuras violaciones de la legislación laboral y actividades ilegales. El texto sugiere la importancia de encontrar un punto medio que garantice la seguridad y el cumplimiento normativo sin comprometer excesivamente la privacidad de los trabajadores.

Este método de comprobar el rendimiento el trabajo no debe interferir con la vida personal o crear perturbaciones que puedan afectar derechos básicos de los empleados; protegerse contra el comportamiento de los empleados Tiene razón la empresa, porque la actividad considerada debe estar directamente relacionada obligaciones derivadas del contrato de trabajo. Es importante señalar que las cámaras de video infringen los derechos de las cámaras de video. personalidad de los empleados de diferentes formas, las menos invasivas son las que pasan por donde las imágenes se envían directamente a la pantalla y no se pueden descargar almacenamiento, para que no se propaguen; en cambio hay cámaras que si guardan estas imágenes se convierte en una práctica invasiva porque así lo cree el patrón datos personales de los empleados en su posesión, a los que puede acceder en cualquier momento (Visconti, 2018, p. 123).

Se resalta la importancia de no interferir con la vida personal ni perturbar los derechos básicos de los empleados al evaluar el rendimiento laboral. Se hace hincapié en que la monitorización debe limitarse a actividades directamente relacionadas con las obligaciones del contrato de trabajo. Se subraya la preocupación sobre cómo las cámaras de video pueden infringir los derechos de privacidad de los empleados, destacando la diferencia entre métodos menos invasivos, donde las imágenes no se almacenan, y aquellos que guardan datos personales, considerados más invasivos y que pueden plantear preocupaciones sobre la privacidad de los empleados. El comentario sugiere la importancia de encontrar un equilibrio entre la supervisión laboral y la protección de los derechos individuales.

4.6.2 Cámaras

Es el elemento el cual se encarga de procesar la imagen digital, es la que explora a la sociedad , el cual instrumento de control esta se convierte en convertir al mundo en un objeto fotografico es un aparato que esta programado para saber como realizar las fotografias (Guapisaca, 2020, p. 79).

Se señala la importancia del elemento encargado de procesar la imagen digital, destacando su papel en la exploración de la sociedad. Se subraya cómo este instrumento de control tiene la capacidad de convertir el mundo en un objeto fotográfico. La mención de la programación sugiere que esta herramienta está diseñada para realizar fotografías de manera específica. La afirmación plantea cuestionamientos sobre el impacto y la intencionalidad detrás de la utilización de este dispositivo como medio de control visual en la sociedad, dejando abierta la reflexión sobre sus implicaciones.

Una cámara fotográfica o cámara de fotos es un dispositivo utilizado para capturar imágenes o fotografías. Es un mecanismo antiguo para proyectar imágenes en el objeto, en el que una habitación entera desempeñaba las mismas funciones que una cámara fotográfica actual por dentro, con la diferencia que en aquella época no había posibilidad de guardar la imagen a menos que ésta se trazara manualmente. Las cámaras actuales pueden ser sensibles al espectro visible o a otras porciones del espectro electromagnético y su uso principal es capturar la imagen que se encuentra en el campo visual (Báez, 2019, p. 456).

Las cámaras de vigilancia ofrecen una mayor protección en muchos ámbitos donde es importante la seguridad, en lugares públicos y empresas comerciales, al igual que en el hogar. Estos discretos aparatos captan y graban lo que ocurre en las zonas vigiladas, ayudando a detectar actividades criminales, demostrar los hechos e identificar a los infractores. A menudo, basta con la mera presencia de cámaras de seguridad para disuadir y evitar posibles delitos. Además, en entornos industriales ayudan a vigilar zonas peligrosas para proteger mejor a los trabajadores y, si es necesario, adoptar las medidas de seguridad adecuadas en menos tiempo.

Son aquellos dispositivos tecnologicos mecanicos, que fueron creados para poder grabar imágenes tanto en audio como en video y movimiento de las personas , lo cual tambien son

muy necesarias para la seguridad de la sociedad para poder vivir en completa armonía (Báez, 2019, p. 423).

El párrafo anterior ofrece una definición básica de una cámara fotográfica, describiéndola como un dispositivo utilizado para capturar imágenes o fotografías. Se destaca la evolución del mecanismo desde épocas antiguas, donde se menciona una comparación con habitaciones que desempeñaban funciones similares a las cámaras modernas, pero sin la capacidad de guardar imágenes automáticamente. Se señala que las cámaras actuales pueden ser sensibles a diferentes partes del espectro electromagnético y tienen como objetivo principal capturar imágenes en el campo visual. El comentario podría resaltar la evolución tecnológica en la historia de la fotografía y cómo las funciones y capacidades de las cámaras han mejorado con el tiempo.

4.6.3 Reconocimiento facial

El reconocimiento facial tiene una utilización significativa en el ámbito de la seguridad. Esto se puede ver tanto desde el ángulo de lo privado como desde lo público. En este primer aspecto, el sistema ya es utilizado por distintas aplicaciones y dispositivos, que tienen la capacidad de verificar la identidad del usuario y, de esa manera, prevenir intrusiones, ya sean accidentales o indebidas. En el ámbito público, el sistema de reconocimiento facial es utilizado con el objetivo de determinar la identidad de las personas filmadas por las cámaras, en base a una serie de algoritmos, con un porcentaje de compatibilidad. Por lo tanto, este sistema suele ser utilizado por las agencias de seguridad, que están interesadas en capturar a delincuentes o personas sospechadas de haber cometido ilícitos (Jaramillo, 2021, p. 635).

El contenido destaca la relevancia del reconocimiento facial en el ámbito de la seguridad, abordando tanto su aplicación en contextos privados como públicos. En el ámbito privado, se menciona su uso en aplicaciones y dispositivos para verificar la identidad del usuario, brindando una capa adicional de seguridad contra intrusiones. En el ámbito público, el reconocimiento facial se emplea para determinar la identidad de personas captadas por cámaras, siendo utilizado por agencias de seguridad con el propósito de identificar delincuentes o individuos sospechosos. Además, se destaca la implementación de esta tecnología en lugares concurridos como aeropuertos y eventos

masivos. El comentario podría reflexionar sobre los aspectos de privacidad y ética asociados al uso generalizado del reconocimiento facial en diversas esferas de la sociedad.

Es una manera para poder indentificar o confirmar la identidad de las personas , lo cual se lo hace mediante le rostro , estos sistemas suelen utilizar para poder identificar a las personas en fotos , videos en tiempo real. La camara detecta y ubica la imagen del rostro de las personas de frente. Estos sistemas se los utiliza en la actualidad como un sistema de seguridad para el bloqueo se los telefonos para reconocer una persona que tenga conflicto con la ley (Julian et al., 2018, p. 128).

El argumento destaca el reconocimiento facial como un método para identificar o confirmar la identidad de las personas, centrándose en la captura y análisis de imágenes faciales. Se menciona su aplicación en fotos y videos en tiempo real, con la cámara detectando y ubicando los rostros de las personas que están directamente enfrente. Se subraya la utilización actual de estos sistemas como medidas de seguridad, como en el bloqueo de teléfonos, así como en la identificación de individuos con conflictos legales. El comentario podría enfocarse en cómo el reconocimiento facial se ha integrado en diversos aspectos de la vida cotidiana, destacando tanto sus beneficios en seguridad como las preocupaciones éticas asociadas a su uso.

Las técnicas de detección y reconocimiento de rostros han sido investigadas ampliamente en los últimos años. Estas técnicas han sido aplicadas en una amplia variedad de problemas, incluyendo: la identificación biométrica para clasificación de individuos, sistemas de seguridad para reconocimiento y procesamiento de imágenes y video para mejorar la calidad y facilitar la búsqueda de información, entre otras (Niño et al., 2021, p. 489).

Se subraya la extensa investigación en torno a las técnicas de detección y reconocimiento facial en los últimos años. Se menciona su aplicación en diversos problemas, desde la identificación biométrica para la clasificación de individuos hasta sistemas de seguridad para reconocimiento, y el procesamiento de imágenes y videos con el propósito de mejorar la calidad y facilitar la búsqueda de información. El comentario podría reflexionar sobre cómo estas tecnologías han evolucionado para abordar una variedad de desafíos en diferentes campos, subrayando su versatilidad y contribución a la resolución de problemas prácticos en la sociedad contemporánea.

La mayoría de las investigaciones en detección y reconocimiento de rostros se han basado en el uso de imágenes en escala de grises. Este trabajo involucra imágenes en color para detectar y reconocer rostros, debido a que el color juega un papel importante para el estudio del rostro humano. Estas técnicas tienen en cuenta las variaciones de iluminación de la imagen captada, que representa el individuo a evaluar y reconocer. Esto es de gran ayuda para poder identificar personas, lugares y objetos con una precisión y muy alta a la humana con una velocidad muy eficaz (Niño et al., 2021, p. 145).

El párrafo anterior recalca un enfoque novedoso en la detección y reconocimiento de rostros al utilizar imágenes en color, a diferencia de la mayoría de las investigaciones que se han basado en imágenes en escala de grises. Se argumenta que el color desempeña un papel crucial en el estudio del rostro humano. La inclusión de información de color se presenta como una mejora significativa, ya que permite abordar las variaciones de iluminación en las imágenes captadas, mejorando la precisión y velocidad en la identificación de personas, lugares y objetos. El comentario podría destacar cómo la consideración del color en estas técnicas representa un avance importante, potencialmente superando las limitaciones de enfoques anteriores y mejorando la eficacia de estos sistemas.

4.6.4 *Detección de movimiento*

Un detector de movimiento es un dispositivo que se utiliza para detectar el movimiento de objetos como personas y animales. Esto permite que se vincule con otros equipos electrónicos como los sistemas de seguridad. Los detectores de movimiento también se utilizan para videovigilancia, sistemas de alarma antirrobo y dispositivos de control de mascotas. Ha realizado investigaciones en el campo de la visión por computadora y el procesamiento de imágenes. Han propuesto métodos para la detección de movimiento utilizando técnicas como el flujo óptico, que rastrea el movimiento de píxeles en una secuencia de imágenes en muchas aplicaciones de detección de movimiento, se conecta una cámara de video al dispositivo. Se presiona un botón y se activa un sensor de luz. La luz viaja a un detector en la parte superior de la casa y hace contacto con un sensor. La cámara de video envía una señal al sistema de seguridad del hogar del propietario (Pérez y Buitrago, 2018, p. 136).

El contenido presenta un resumen claro sobre los detectores de movimiento, destacando su función principal de detectar el movimiento de objetos como personas y animales. Se enfoca en la conexión de estos detectores con equipos electrónicos, especialmente en sistemas de seguridad, videovigilancia, alarmas antirrobo y control de mascotas. Además, se mencionan las investigaciones en visión por computadora y procesamiento de imágenes, resaltando el uso de técnicas como el flujo óptico para la detección de movimiento. El ejemplo práctico de cómo se activa un sistema de seguridad del hogar mediante la interacción de una cámara de video y un sensor de luz proporciona un contexto útil. El comentario podría reflexionar sobre cómo estos avances en tecnología de detección de movimiento tienen aplicaciones prácticas en la seguridad del hogar y en otros campos.

La detección de movimiento es el proceso de identificar y registrar cambios en la posición o el estado de objetos en un entorno. En términos más simples, se refiere a la capacidad de sistemas, dispositivos o tecnologías para percibir y registrar cuando algo se mueve dentro de su campo de visión o detección. Esta tecnología se utiliza en diversas aplicaciones, desde sistemas de seguridad y cámaras de vigilancia hasta automatización industrial y análisis de comportamiento (Mora, 2020, p. 654).

El contenido brinda una definición clara de la detección de movimiento como el proceso de identificar y registrar cambios en la posición o estado de objetos en un entorno. Se destaca la capacidad de sistemas, dispositivos o tecnologías para percibir y registrar movimientos dentro de su campo de visión. La amplitud de aplicaciones, desde sistemas de seguridad hasta la automatización industrial y el análisis de comportamiento, subraya la versatilidad de esta tecnología en diversos contextos. El comentario podría enfocarse en cómo la detección de movimiento se ha vuelto fundamental en una variedad de industrias, mejorando la eficiencia y seguridad en diferentes entornos.

La detección de movimiento puede llevarse a cabo utilizando diferentes tipos de sensores, dispositivos y técnicas. Por ejemplo, las cámaras de seguridad pueden detectar movimiento al comparar imágenes sucesivas y detectar diferencias en la posición de los objetos. Los sensores de infrarrojos pueden identificar cambios en la radiación infrarroja emitida por objetos en movimiento debido a cambios en la temperatura. Además, la tecnología de detección de movimiento puede emplear algoritmos y técnicas avanzadas de procesamiento de imágenes y aprendizaje automático para mejorar la precisión y la capacidad de identificar patrones de

movimiento complejos. Si bien hay muchos tipos de detectores de movimiento disponibles en la actualidad, todos comparten un diseño y una función en común (Santos y Gaona, 2020, p. 356).

Se recalca la diversidad de métodos para llevar a cabo la detección de movimiento, desde el análisis de imágenes por cámaras de seguridad hasta el uso de sensores de infrarrojos que captan cambios en la radiación. Se subraya la importancia de algoritmos avanzados y técnicas de procesamiento de imágenes, así como aprendizaje automático, para mejorar la precisión y la capacidad de identificación de patrones complejos de movimiento. La mención de la variedad de detectores de movimiento disponibles destaca la adaptabilidad de esta tecnología a diferentes necesidades. El comentario podría resaltar cómo la combinación de múltiples enfoques y tecnologías contribuye a la eficacia general de la detección de movimiento en diversos contextos.

4.6.5 Tipos de detectores de movimiento

“Los detectores de movimiento son dispositivos diseñados específicamente para detectar y seguir el movimiento de personas. Se utilizan en una variedad de aplicaciones como seguridad, domótica, análisis comercial, entre otras” (Garces et al., 2020, p. 136).

Se proporciona una definición clara de los detectores de movimiento como dispositivos diseñados para detectar y seguir el movimiento de personas. Se destaca la versatilidad de su aplicación en diversos contextos, como seguridad, domótica y análisis comercial. La concisión del texto resalta la importancia y la amplia gama de usos de estos dispositivos en la actualidad. El comentario podría centrarse en cómo estos detectores desempeñan un papel fundamental en la mejora de la seguridad, la automatización del hogar y la recopilación de datos para análisis comercial.

Algunos tipos de detectores para movimiento como lo mencionan Garcés et. al. (2020), son los que se describen a continuación:

- Cámaras térmicas: crean imágenes basadas en el calor emitido por los cuerpos humanos y objetos. Al detectar cambios de temperatura, activan una alerta. Son efectivas en condiciones de baja visibilidad. Ejemplo: cámaras térmicas para detectar intrusos en perímetros.

- Cámaras con análisis de video: utilizan algoritmos de visión artificial para analizar el video y detectar patrones de movimiento humano. Permiten clasificar eventos e integrar con otras aplicaciones. Ejemplo: conteo de personas en un centro comercial.
- Detectores de infrarrojo pasivo (PIR): detectan el cambio en los niveles de radiación infrarroja emitida naturalmente por el cuerpo humano. Son económicos y se usan en espacios interiores. Ejemplo: sensores PIR para encender luces automáticamente.
- Radar Doppler: emiten ondas de radio y analizan el cambio en la señal reflejada producido por el movimiento humano. Pueden cubrir grandes áreas, pero requieren una línea visual despejada. Ejemplo: radar para detectar intrusiones en perímetros.
- Sensores de presión: detectan pisadas y vibraciones mediante contacto directo con el suelo. Útiles para espacios confinados, pero con puntos ciegos. Ejemplo: sensores de presión debajo de pisos o alfombras.
- LIDAR y estéreo-visión: utilizan láser o cámaras duales para generar mapas 3D y detectar movimiento. Permiten mediciones precisas de distancia y volumen. Ejemplo: detección de gestos con Microsoft Kinect. (p. 57)

Bajo este enfoque, se deduce que un detector de presencia o detector de movimiento es un dispositivo electrónico que pone en funcionamiento un sistema (encendido o apagado) cuando detecta movimiento en el área o ambiente en el que está instalado. Se utilizan con frecuencia para optimizar el consumo y la eficiencia energética de diversos sistemas como la ventilación, la iluminación o el aire acondicionado en el hogar o en la oficina, aunque también tiene aplicaciones en el ámbito de la seguridad.

“Es una técnica que se utiliza en algunos campos, como videovigilancia y procesamiento de imágenes, para identificar y rastrear objetos, el principal objetivo principal es observar cambios de posición en tiempo real” (Arroyo, 2019, p. 68).

Se puede resaltar la importancia de la variedad de opciones y la combinación de tecnologías para abordar diversas necesidades y escenarios. También se destaca la utilidad de los sensores de movimiento en el hogar, ofreciendo beneficios que van desde la seguridad hasta el ahorro de energía y la comodidad diaria. La cita final sobre la aplicación de esta técnica en campos como la

videovigilancia y el procesamiento de imágenes añade un toque adicional de relevancia y aplicación práctica en la tecnología moderna.

4.6.6 *Que seguridad nos brindan los sistemas de vigilancia*

Tradicionalmente, los sistemas de videovigilancia han sido configurados como herramientas destinadas a garantizar la seguridad de bienes y personas. Sin embargo, cada vez es más habitual que dichas herramientas sean utilizadas en el seno de organizaciones públicas y privadas con fines de control laboral, entre otros el control horario o la verificación del cumplimiento de obligaciones laborales (Montoya y Briones, 2019, p. 256).

Se destaca un cambio en la función tradicional de los sistemas de videovigilancia, pasando de centrarse en la seguridad de bienes y personas a ser utilizados cada vez más para el control laboral en organizaciones públicas y privadas. Se mencionan ejemplos específicos como el control horario y la verificación del cumplimiento de obligaciones laborales. Este cambio sugiere una evolución en la aplicación de la tecnología de videovigilancia, planteando preguntas sobre la privacidad y ética en el entorno laboral moderno. El comentario podría reflexionar sobre los posibles impactos y consideraciones éticas asociadas con el uso extendido de la videovigilancia en el ámbito laboral.

La adopción de tales medidas de control intrusivas por definición puede colisionar, según en qué circunstancias, con derechos fundamentales de los trabajadores como son la intimidad o la protección de datos personales. Como consecuencia de lo anterior, en España, nuestros órganos judiciales y autoridades administrativas competentes han establecido una extensa jurisprudencia y doctrina que, a pesar de estar fundamentada en el mismo principio de proporcionalidad, requiere de un análisis minucioso de las circunstancias para su aplicación (Bravo et. al., 2018, p. 327).

Se subraya la preocupación sobre la adopción de medidas de control intrusivas, que pueden entrar en conflicto con derechos fundamentales de los trabajadores, como la intimidad y la protección de datos personales. Se menciona la existencia de jurisprudencia y doctrina en España basada en el principio de proporcionalidad, pero que también requiere un análisis detallado de las circunstancias para su aplicación. Este comentario podría resaltar la importancia de equilibrar la seguridad y el control en el entorno laboral con el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores,

subrayando la necesidad de considerar cuidadosamente el contexto y la proporcionalidad en la implementación de medidas de vigilancia.

Es importante tener en cuenta que debe cumplir con las leyes y regulaciones de privacidad y protección de datos personales, y evitar el mal uso de los datos almacenados, esto ayuda a garantizar la seguridad de los empleados y prevenir accidentes o comportamientos inapropiados (Maritan y Placeres, 2019, p. 756).

El contenido subraya los beneficios fundamentales de un sistema de seguridad integral, resaltando la supervisión perimetral, el control centralizado, la toma de decisiones basada en reportes multidimensionales, la alta seguridad mediante la compartimentación de información, y la capacidad de almacenar eventos para revisión posterior. Además, subraya la importancia de cumplir con leyes de privacidad y protección de datos, evitando el mal uso de la información almacenada para garantizar la seguridad de los empleados y prevenir comportamientos inapropiados. Este comentario podría enfocarse en cómo la implementación de sistemas de seguridad integral no solo contribuye a la seguridad física, sino también a la protección de la privacidad y la gestión ética de la información, fortaleciendo la integridad y confianza en el entorno laboral.

4.6.7 Aplicación de los sistemas de vigilancia en el ámbito laboral

De la misma manera que el aporte ha sido positivo, es importante recalcar que el empleador debe utilizar estas medidas de control con responsabilidad, acogiéndose a las garantías de validez y licitud de estos sistemas, pues se ponen en juego los derechos fundamentales de sus empleados, y en este contexto, es evidente que en el Ecuador no existe normativa sólida que regule el manejo de la información que es obtenida por las cámaras de videovigilancia o los correos electrónicos; para ello existen requerimientos en cuanto a la colocación de sistemas de vigilancia y control, entre ellos: el empleador deberá justificar la necesidad, precisando las razones que lo han llevado a optar por esta medida, la existencia de indicios razonables; con respecto a las cámaras de videovigilancia, su instalación no está permitida en áreas de descanso, vestuarios, comedores (Mascitti, 2021, p. 489).

Se destaca la importancia de la responsabilidad en el uso de medidas de control por parte de los empleadores, señalando la necesidad de acogerse a garantías de validez y licitud en el manejo de

sistemas de vigilancia. Se subraya la falta de una normativa sólida en Ecuador que regule la información obtenida por cámaras de videovigilancia o correos electrónicos, destacando la importancia de justificar la necesidad de estos sistemas y la prohibición de su instalación en áreas específicas como descansos y vestuarios. El comentario podría enfocarse en la necesidad de establecer regulaciones claras y éticas para proteger los derechos fundamentales de los empleados en el contexto de la videovigilancia laboral.

Según Rosco (2018), estas aplicaciones pueden tener tanto beneficios como preocupaciones éticas y legales. Aquí hay algunas de las formas en que se aplican los sistemas de vigilancia en el lugar de trabajo:

- Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales: Las cámaras de seguridad y otros sistemas de vigilancia pueden ser utilizados para monitorear áreas peligrosas o identificar situaciones que podrían representar un riesgo para la seguridad de los empleados. Esto puede incluir la detección de actividades inseguras o la supervisión de áreas con maquinaria pesada.
- Prevención de Robos y Pérdida de Propiedad: Los sistemas de vigilancia pueden ayudar a prevenir el robo y la pérdida de propiedad dentro de la empresa. Las cámaras pueden disuadir a los empleados y visitantes de cometer actos delictivos, y también proporcionar pruebas en caso de que ocurra algún incidente.
- Supervisión del Cumplimiento y la Productividad: Los empleadores pueden utilizar sistemas de vigilancia para supervisar la productividad de los empleados y asegurarse de que estén cumpliendo con sus responsabilidades laborales. Esto puede incluir el monitoreo de la asistencia, la puntualidad y la eficiencia en la realización de tareas.
- Protección de Información Confidencial: En industrias que manejan información confidencial o datos sensibles, los sistemas de vigilancia pueden ayudar a prevenir la filtración de información a personas no autorizadas.
- Prevención de Acoso Laboral y Discriminación: Los sistemas de vigilancia pueden utilizarse para identificar y documentar casos de acoso laboral, discriminación u otras

conductas inapropiadas en el lugar de trabajo. Esto puede proporcionar evidencia objetiva en caso de investigaciones internas o legales.

- **Gestión de Inventario y Logística:** En entornos industriales y de logística, los sistemas de vigilancia pueden ayudar a controlar el flujo de productos y materiales, optimizar la gestión del inventario y garantizar un seguimiento preciso de las operaciones.
- **Monitoreo de la Seguridad Cibernética:** En un mundo cada vez más digital, los sistemas de vigilancia pueden incluir la supervisión de las actividades en línea de los empleados para prevenir amenazas cibernéticas y actividades maliciosas. (p. 623)

Dando coherencia a ello, se establece que la videovigilancia en el trabajo se refiere al uso de cámaras de vídeo y sistemas de vigilancia para supervisar y grabar las actividades que ocurren en el entorno laboral. Estas cámaras se instalan en áreas comunes, como oficinas, pasillos, almacenes o áreas de producción, con el propósito de mejorar la seguridad, prevenir actos delictivos, y supervisar el desempeño y comportamiento de los empleados. La videovigilancia en el trabajo puede variar en alcance y características, desde un sistema de cámaras simples hasta sistemas más sofisticados con tecnologías como el reconocimiento facial o la videovigilancia en tiempo real. Los videos grabados pueden ser utilizados como evidencia en caso de incidentes, facilitar la investigación interna de problemas laborales, o incluso mejorar la eficiencia y productividad de los empleados.

La instalación de los sistemas de vigilancia empresarial debe ser comunicados a los representantes legales con anticipación; de igual manera, la instalación será previamente comunicada a los trabajadores, quienes tendrán conocimiento de los lugares en los cuales estarán las cámaras o en el caso de los correos electrónicos, las máquinas en las que se instaló. El objetivo no es ocasionar un perjuicio al trabajador sino lograr beneficios empresariales colectivos, así como también crear un ambiente de trabajo agradable tanto para los empleados como para los empleadores, sin miedo a sufrir un detrimento de sus derechos, por lo que al iniciar este proceso se deberán establecer reglas claras (Balaguer y Moragues, 2020, p. 49).

Se señala la importancia de la comunicación y transparencia en la instalación de sistemas de vigilancia empresarial. Se menciona la notificación previa a los representantes legales y trabajadores,

asegurando que estos últimos conozcan la ubicación de las cámaras o la instalación de sistemas en sus máquinas. Se subraya que el objetivo no es perjudicar a los trabajadores, sino lograr beneficios colectivos y crear un ambiente laboral agradable y sin temor a la violación de derechos. El comentario podría enfocarse en cómo el establecimiento de reglas claras y la comunicación abierta contribuyen a la construcción de relaciones laborales basadas en la confianza y el respeto mutuo.

4.6.8 Control de acceso

El control de acceso se trata sobre los sistemas que protegen a los objetos de valor y también sobre las decisiones tomadas por las personas que determinan quien recibe alguna clase de acceso. El control de acceso puede ser utilizado para controlar el acceso a espacios físicos o a la información dentro de un sistema. Los sistemas de control de acceso se ponen en marcha para garantizar que sólo las personas autorizadas tengan acceso a la información, y que para que la información se mantenga intacta y disponible cuando sea necesario (Patiño, Caicedo y Guaña, 2019, p. 236).

El texto menciona la dualidad del control de acceso, abordando tanto la protección de objetos de valor como las decisiones humanas que determinan el acceso. Se enfatiza su aplicación en la regulación del acceso a espacios físicos y a la información en sistemas. La finalidad del control de acceso es garantizar que solo personas autorizadas tengan acceso a la información, asegurando su integridad y disponibilidad cuando sea necesario. El comentario podría resaltar la importancia del control de acceso en la gestión segura de información y la protección de recursos, destacando su relevancia en la seguridad física y digital en diversos entornos.

El propósito de los sistemas de control de acceso es evitar la modificación de la información por los usuarios no autorizados, permitir la modificación de la información por los usuarios autorizados, y preservar la consistencia interna y externa de los datos. Para lograr esto, se aplican los controles. Los controles ayudan a mitigar el riesgo y reducir la posibilidad de pérdida, y requiere de las combinaciones de controles para una defensa en profundidad. Una forma de clasificar a los controles de acceso es mediante la descripción en la forma en que se implementan. Los tres tipos diferentes de implementación son: administrativos, físicos y técnico-lógicos (Cárdenas, 2018, p. 96).

Se subraya el propósito fundamental de los sistemas de control de acceso, que abarca desde evitar modificaciones no autorizadas hasta permitir cambios por usuarios autorizados y preservar la consistencia de los datos. Se resalta la aplicación de controles como mecanismo para mitigar riesgos y reducir la posibilidad de pérdidas, enfatizando la necesidad de combinaciones de controles para una defensa en profundidad. Además, se clasifican los controles en tres tipos según su implementación: administrativos, físicos y técnico-lógicos. El comentario podría enfocarse en la importancia de un enfoque integral que cubra diversos aspectos para asegurar la eficacia de los sistemas de control de acceso, abordando tanto factores humanos como tecnológicos y físicos.

El control de acceso es un método para restringir quién puede entrar o salir por una puerta. Es una medida de seguridad crucial para cualquier edificio de alta seguridad. Hay muchos tipos de control de acceso, como lectores de tarjetas, teclados, escáneres de huellas dactilares y escáneres de retina. Estos dispositivos pueden ser biométricos o mecánicos. Algunos de los métodos biométricos más comunes incluyen huellas dactilares, escaneos de retina, reconocimiento de voz y reconocimiento facial. Los dispositivos mecánicos usan cosas como tarjetas con bandas magnéticas o chips RFID para otorgar acceso (Patiño et. al., 2019, p. 78).

El texto presenta el control de acceso como una medida esencial para restringir la entrada o salida por una puerta, especialmente en edificios de alta seguridad. Se mencionan varios tipos de control de acceso, desde lectores de tarjetas hasta escáneres biométricos como huellas dactilares, retina, voz y reconocimiento facial, así como dispositivos mecánicos que utilizan tarjetas magnéticas o chips RFID. Este comentario podría enfocarse en cómo la diversidad de métodos proporciona opciones para adaptarse a diferentes niveles de seguridad y preferencias tecnológicas, destacando la importancia del control de acceso en la protección de espacios críticos.

El Estado ecuatoriano se convertiría en el primer infractor del derecho a la vida privada de los ciudadanos ecuatorianos, y de ciudadanos extranjeros cuya información sea transferida hacia servidores ecuatorianos. Esta disposición legalizaría la vigilancia masiva del gobierno. Este mecanismo entorpecería la gestión de empresas, por cuanto las bases de datos hoy en día son dinámicas, y pueden cambiar en cuestión de segundos. Ni la Unión Europea ni ningún otro país que proteja los datos personales aceptarían esta norma jurídica. Con ello, el Ecuador ratificaría su

condición de país que no ofrece un nivel adecuado de protección para recibir transferencias de datos personales desde el extranjero (Garnica, 2021, p. 453).

El texto menciona la definición del derecho a la protección de datos personales, enfatizando que cualquier información que identifique a una persona física se considerará protegida. Se plantea la preocupación sobre una posible infracción a este derecho en Ecuador, sugiriendo que el Estado podría convertirse en el primer infractor al legalizar la vigilancia masiva del gobierno. Se señala que esta disposición podría obstaculizar la gestión empresarial, especialmente en un entorno dinámico de bases de datos. Además, se argumenta que esta norma podría afectar la capacidad del país para recibir transferencias de datos desde el extranjero. El comentario podría reflexionar sobre la importancia de equilibrar la seguridad con la protección de la privacidad y la necesidad de normativas que respeten estándares internacionales para facilitar la cooperación y el intercambio de datos.

4.7 Legislación Nacional

4.7.1 *Constitución de la República del Ecuador*

La Asamblea Nacional (2008), refiere en la Constitución de la República del Ecuador lo siguiente:

Art. 66.- se reconoce y garantiza a las personas en su Num. 20, El derecho a la intimidad personal y familia. (30)

Se resalta que, el texto anterior, reconoce y garantiza el derecho a la intimidad personal y familiar de las personas. Este reconocimiento constitucional destaca la importancia de resguardar la esfera íntima y familiar como un derecho fundamental. Esta disposición refleja el compromiso de la constitución con la protección de la privacidad de los individuos y sus núcleos familiares.

Art. 92.- Toda persona, por sus propios derechos o como representante legitimado para el efecto, tendrá derecho a conocer de la existencia y a acceder a los documentos, datos genéticos, bancos o archivos de datos personales e informes que sobre sí misma, o sobre sus bienes, consten en entidades públicas o privadas, en soporte material o electrónico. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, p. 41)

El texto destaca el derecho a la acción de hábeas data, otorgando a toda persona el derecho de conocer la existencia y acceder a documentos, datos genéticos, bancos o archivos de datos personales e informes que le conciernan. Este derecho se extiende tanto a los individuos como a aquellos legitimados para representarlos. Este comentario podría resaltar la importancia de este derecho como una herramienta fundamental para la protección de la privacidad y el control sobre la información personal en manos de entidades públicas o privadas, tanto en formato físico como electrónico.

Así mismo tendrá derecho a conocer el uso que se haga de ellos, su finalidad, el origen y destino de información personal y el tiempo de vigencia del archivo o banco de datos. Las personas responsables de los bancos o archivos de datos personales podrán difundir la información archivada con autorización de su titular o de la ley.

La persona titular de los datos podrá solicitar al responsable el acceso sin costo al archivo, así como la actualización de los datos, su rectificación, eliminación o anulación.

En el caso de datos sensibles, cuyo archivo deberá estar autorizado por la ley o por la persona titular, se exigirá la adopción de las medidas de seguridad necesarias. Si no se atendiera su solicitud, ésta podrá acudir a la jueza o juez. La persona afectada podrá demandar por los perjuicios ocasionados.

4.7.2 *Código de Trabajo*

Art. 1.- **Ámbito de este Código.** - Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.
(p. 2)

El texto, establece el ámbito de aplicación del Código Laboral. Indica que las disposiciones de este Código rigen las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, abarcando diversas modalidades y condiciones de trabajo. Sin embargo, reconoce la existencia de leyes especiales o convenios internacionales ratificados por Ecuador relacionados con el trabajo, y establece que estas normas específicas prevalecerán en los casos a los que se refieran. En resumen, el texto delimita la esfera de influencia del Código Laboral, subrayando su aplicabilidad general y su relación con otras normativas laborales específicas.

“Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”. (p. 3)

El texto establece la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. Significa que los derechos que la legislación laboral otorga a los trabajadores no pueden ser renunciados por ellos, ni pueden ser objeto de acuerdos o estipulaciones que vayan en contra de esos derechos. La nulidad de cualquier disposición que pretenda renunciar a derechos laborales resalta la protección legal de los derechos fundamentales de los trabajadores, evitando que estos renuncien a beneficios o protecciones que la ley les otorga. En esencia, se busca garantizar la equidad en las relaciones laborales y prevenir posibles abusos por parte de los empleadores.

“Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”. (p. 4)

El contenido establece el principio de aplicación favorable al trabajador en situaciones de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral. Indica que, en caso de ambigüedad o falta de claridad en la interpretación de normas laborales, los funcionarios judiciales y administrativos deben interpretarlas en el sentido más beneficioso o favorable para los trabajadores. Este principio busca asegurar la protección y los derechos de los trabajadores, fomentando una interpretación que beneficie a la parte laboral en situaciones de incertidumbre normativa.

“Art. 9.- Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”. (p. 7)

El contenido menciona el concepto de trabajador. Se define como trabajador a la persona que se compromete a realizar un servicio o llevar a cabo una obra. Además, se destaca que esta persona puede ser clasificada como empleado u obrero. En términos generales, el artículo proporciona una definición fundamental de quién se considera un trabajador dentro del contexto normativo al que pertenece, con la posibilidad de distintas categorizaciones dependiendo de la naturaleza de las funciones que desempeñe, ya sea como empleado o como obrero.

“**Art. 10.-** Concepto de empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”. (p. 7)

Se menciona el concepto de empleador, el cual se define como empleador o empresario a la persona o entidad, de cualquier tipo, en cuyo nombre o por cuya cuenta se realiza una obra o se presta un servicio. En otras palabras, el empleador es la entidad o persona que tiene la responsabilidad de supervisar y dirigir el trabajo que realiza el empleado u obrero. Este artículo proporciona una base para identificar quién asume la posición de empleador en las relaciones laborales, ya sea una persona individual o una entidad jurídica.

4.7.3 *Código orgánico integral penal*

Art. 178.- Violación a la intimidad. - La persona que, sin contar con el consentimiento o la autorización legal, conceda, intercepte, examine, retenga, grave, reproduzca, difunda o publique datos personales, mensajes de datos, voz, audio y video, objetos postales, información contenida en soportes informáticos, comunicaciones privadas o reservadas de otra persona por cualquier medio, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. (2014)

El Artículo 178 establece sanciones para la violación a la intimidad, resaltando la importancia de proteger la privacidad de los individuos. Un aporte clave sería la promoción de la conciencia pública sobre la gravedad de estas acciones y la necesidad de respetar la privacidad de las personas. Campañas educativas que destaquen las implicaciones legales y éticas de la violación a la intimidad podrían contribuir a prevenir estas conductas y fortalecer la cultura de respeto a la privacidad en la sociedad. Además, fomentar la aplicación efectiva de la ley a través de sistemas de justicia eficientes sería esencial para disuadir y sancionar adecuadamente cualquier violación a la intimidad.

4.7.4 *Reglamentos*

El estudio del reglamento como fuente del derecho muchas veces ha estado relegado a un lugar secundario, casi al término de una larga lista de fuentes positivas, frente al mayor cuidado y dedicación que se presta a los niveles superiores del ordenamiento jurídico. Sin embargo, y a

pesar de aquello, la realidad nos demuestra que el descenso a este estrato normativo es insoslayable, no sólo porque marca la pauta habitual y cotidiana en la actuación de los órganos administrativos, sino también porque tiene una presencia cada vez más significativa en la esfera jurídica de los particulares, especialmente en aquellos sectores en donde existe un interés que trasciende al ámbito de los actores privados y compromete valores y bienes jurídicos colectivos (Cordero, 2019, p. 632).

Los reglamentos y su control jurisdiccional parte de una serie de problemas o preguntas capitales que se deben formular previamente, muchas de las cuales superan a esta disciplina y deben ser abordadas a partir de otros saberes jurídicos y disciplinas dogmáticas, como es la teoría general del derecho y el derecho constitucional. En todo caso, no se trata de resolver cuestiones que puedan presentar estas áreas de conocimiento, sino que se debe buscar en ellas las herramientas adecuadas que nos permitan dar respuesta a un problema que se ha planteado a partir de la validez de las normas jurídicas y los efectos de la declaración de nulidad de las mismas.

En efecto, hay que tener presente que el reglamento produce efectos durante su vigencia y al amparo del mismo se desencadenan una serie de actuaciones, nacen nuevas situaciones jurídicas, se incorporan derechos al patrimonio de sus destinatarios, se imponen cargas y se otorgan beneficios. Por lo tanto, un proceso contra norma implica necesariamente tener presente los efectos que se van a producir no sólo respecto de la vigencia de la disposición, sino también en relación con los hechos regulados y las situaciones jurídicas consolidadas (Cordero, 2019, p. 269).

El objetivo de un reglamento al interior de las empresas es mantener una relación laboral cordial, estructurada y ordenada que facilite las relaciones y el trabajo en equipo, evite malentendidos y, por ende, procure la productividad y el logro de los objetivos de la empresa. Este documento enlista los acuerdos y reglas a seguir mientras se labora para una empresa, exceptuando las normas de orden técnico y administrativo para la ejecución de los trabajos. La creación de normas internas de trabajo permite la formación de relaciones de trabajo organizadas, disciplinadas y amistosas entre empleados y jefes, lo que también ayudará a aumentar la productividad de la empresa.

Son normativas o conjuntos de reglas establecidos para regular el uso y la implementación de tecnologías de vigilancia en diversos contextos. Estos reglamentos suelen abordar cuestiones relacionadas con la privacidad, la seguridad y el uso ético de sistemas de vigilancia, como cámaras de seguridad, sistemas de monitoreo en tiempo real y tecnologías de reconocimiento facial. Estos reglamentos pueden ser promulgados por gobiernos, organizaciones internacionales o incluso empresas privadas, dependiendo de la jurisdicción y la aplicación de la tecnología de vigilancia (Cordero, 2019, p. 75).

En relación a lo mencionado por Cordero, (2019) se resalta la importancia de entender que los reglamentos generan efectos durante su vigencia, dando lugar a diversas acciones, derechos y situaciones jurídicas. Destaca que un proceso contra una norma reglamentaria implica considerar tanto la vigencia de la disposición como los efectos sobre los hechos regulados y las situaciones jurídicas consolidadas. Además, se define el reglamento como cualquier disposición normativa de un órgano público, secundaria a la ley y emitida con base en facultades atribuidas por el ordenamiento. El comentario final destaca la aplicación de reglamentos para regular el uso de tecnologías de vigilancia, abordando aspectos como privacidad, seguridad y ética en su implementación, siendo promulgados por diversas entidades según la jurisdicción y el ámbito de aplicación. En general, el texto resalta la relevancia y el impacto de los reglamentos en el desarrollo de las relaciones jurídicas y en la regulación de tecnologías de vigilancia.

El derecho a la protección de datos personales encuentra su protección en la normativa nacional e internacional:

A) NORMATIVA NACIONAL

1. Constitución de la República del Ecuador 2008

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

19. El derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso a la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de la ley (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

El Artículo 66 de la Constitución de Ecuador reconoce el derecho a la protección de datos personales, destacando la necesidad de obtener el consentimiento del titular antes de recopilar, procesar o difundir dichos datos. En el ámbito laboral, este derecho adquiere importancia al requerir prácticas transparentes y éticas en la gestión de datos de los empleados. Un aporte relevante sería la implementación de políticas laborales que respeten estos principios, garantizando el consentimiento informado de los trabajadores y fomentando la transparencia en la gestión de datos. La capacitación continua sobre este derecho beneficiaría tanto a empleadores como empleados, contribuyendo a una cultura organizacional consciente de la importancia de la protección de datos y previniendo posibles violaciones. Este enfoque fortalecería la confianza y el respeto mutuo en el entorno laboral.

2. Ley de Comercio Electrónico, Firmas electrónicas y Mensajes de Datos

Esta ley no tiene un artículo específico ni normativa que regule o proteja los datos personales, solamente tiene un concepto insuficiente que define los datos personales: “Son María Antonieta Izquierdo Ávila 53 aquellos datos o información de carácter personal o íntimo, que son materia de protección en virtud de esta Ley.” (2002).

La Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos en Ecuador carece de disposiciones específicas para la protección de datos personales. El aporte sugerido implica promover enmiendas legislativas que aborden esta laguna normativa, incorporando principios de privacidad reconocidos internacionalmente. Adicionalmente, se propone fomentar la implementación de medidas de seguridad por parte de las entidades del comercio electrónico y promover la conciencia pública sobre la importancia de la protección de datos en transacciones electrónicas. Este enfoque busca fortalecer la privacidad en el entorno digital a pesar de la limitada regulación actual.

3. Ley del Sistema Nacional del Registro de Datos Públicos

Art. 13.- De los registros de datos públicos. - Son registros de datos públicos: el Registro Civil, de la Propiedad, Mercantil, Societario, Vehicular, de naves y aeronaves, patentes, de propiedad intelectual y los que en la actualidad o en el futuro determine la Dirección Nacional de Registro de Datos Públicos, en el marco de lo dispuesto por la Constitución de la República y las leyes vigentes, 2010.

El Artículo 13 establece la enumeración de registros de datos públicos en Ecuador, subrayando la importancia de la transparencia y accesibilidad de la información. Un aporte valioso podría centrarse en la promoción de la eficiencia y modernización de estos registros mediante la implementación de tecnologías de la información. Facilitar el acceso electrónico a la información contenida en estos registros contribuiría a agilizar procesos, mejorar la interoperabilidad y fortalecer la confianza en la administración de datos públicos. Esto se alinea con la idea de un gobierno digital eficiente y transparente, promoviendo la accesibilidad de la información pública para el beneficio de la ciudadanía y el desarrollo de la sociedad en su conjunto.

B) NORMATIVA INTERNACIONAL

1. Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 12. 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 de la ley contra tales injerencias o ataques.

El Artículo 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos subraya la inviolabilidad de la vida privada y establece el derecho a la protección contra injerencias arbitrarias. Un aporte significativo consistiría en promover la sensibilización y educación sobre estos derechos fundamentales. Al destacar la importancia de la privacidad y la protección legal contra intromisiones indebidas, se fortalece la conciencia pública y se fomenta una cultura que respeta y valora la esfera privada de cada individuo. Este enfoque contribuye a consolidar una sociedad que reconoce y defiende activamente los derechos humanos fundamentales en el ámbito de la privacidad y la protección personal.

2. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Artículo 17

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

(1966)

El Artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece la protección contra injerencias arbitrarias en la vida privada. Un aporte clave sería fomentar la aplicación efectiva de este principio a través de mecanismos legales y judiciales. Al promover un sistema legal sólido que garantice la protección contra injerencias ilegales y ataques a la honra, se refuerza la confianza en la administración de justicia y se consolida un entorno donde los derechos fundamentales de privacidad son respetados y salvaguardados.

Constitución de la República

En cuanto a la intimidad:

El Art. 66 de la Constitución del 2008, señala: “Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 20. El derecho a la intimidad personal y familiar” (2008). Es evidente que el derecho a la intimidad es un derecho reconocido, individualizado y protegido por la ley, es innato al ser humano, y su ofensa puede producir un detrimento de su personalidad.

El Artículo 66 de la Constitución de 2008, al reconocer y garantizar el derecho a la intimidad personal y familiar, destaca la importancia de proteger la esfera más íntima de las personas. Un aporte valioso sería la promoción de la conciencia pública sobre la relevancia y la naturaleza innata de este derecho. Fomentar la comprensión de que la intimidad no solo es legalmente protegida, sino también esencial para la preservación de la personalidad y la dignidad humana, contribuiría a crear una sociedad que respeta y valora la privacidad de cada individuo. Este enfoque fortalece la percepción de la intimidad como un componente fundamental de la identidad y bienestar de las personas.

En cuanto a derechos de los trabajadores:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El Artículo 33, al proclamar el trabajo como un derecho y un deber social, resalta su papel esencial en la realización personal y el desarrollo económico. Un aporte significativo radica en la promoción de condiciones laborales que vayan más allá de la mera compensación económica. Esto implica abogar por ambientes de trabajo saludables, el pleno respeto a la dignidad de los trabajadores y la libertad en la elección del empleo. Al hacerlo, se contribuye a la construcción de una sociedad donde el trabajo no solo es una fuente de sustento, sino también un medio para la realización personal y colectiva.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (2008)

Código de Trabajo

Art. 44.- Prohibiciones al empleador. - Prohíbese al empleador: m) (Agregado por el Art. 6 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017). - El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión. (2005)

Por lo tanto, en caso de una controversia o tensión jurídica entre los derechos y garantías de los trabajadores y protección de datos personales, frente el poder de control empresarial por medio de sistemas de vigilancia, se inicia una acción de protección o acción de acceso a la información. Si bien la figura del acoso laboral se puede invocar por un trabajador para la protección de estos derechos, el acoso esta formulado de una forma muy amplia que puede ser interpretada desde cualquier conducta y no específicamente referente al derecho a la intimidad. Los derechos empresariales de vigilancia y control no pueden eliminar o limitar los propios derechos constitucionales de los trabajadores; la celebración de un contrato de trabajo no implica la privación en modo alguno para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano.

4.8 Derecho Comparado

4.8.1 Constitución Española

En el Art. 18 de la Constitución Española, promulgada por el Congreso de los Diputados y Del Cénado (1978), se determina que:

1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.
3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.
4. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.

Es una ley la cual regula los asuntos que estén vinculados con la relación laboral, y reglamenta derechos y obligaciones a los trabajadores. (p. 6)

Según el contenido, se establece garantías y protecciones para varios derechos fundamentales. En este caso, se mencionan derechos como el honor, la intimidad personal y familiar, la propia imagen, la inviolabilidad del domicilio, y la protección del secreto de las comunicaciones. Además, se destaca que la ley limitará el uso de la informática para preservar el honor y la intimidad de los ciudadanos. Este artículo se enmarca en el ámbito constitucional español y establece principios fundamentales de protección de derechos individuales. No está directamente relacionado con la regulación de la relación laboral, sino que aborda aspectos más generales de derechos fundamentales y su protección.

En el Art. 20 del referido cuerpo legal, se reconocen y protegen los derechos

“Estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de las leyes que lo desarrollen y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia”. (p. 6)

De este artículo se desprende la controversia entre los derechos y facultades de ambas partes, ya que el empleador deberá hacer uso de su facultad de control actuando con buena fe, sin cometer intromisiones ilegítimas, y únicamente dentro del espacio laboral.

Se considera ahora que, al ser el contrato de trabajo el fundamento jurídico inmediato para ejercer el poder de control empresarial, es indispensable que dentro de sus cláusulas se establezcan las restricciones pertinentes, de modo que las condiciones queden claras; se debe informar al trabajador de sus obligaciones con respecto a los sistemas de videovigilancia y el uso de correos electrónicos, de esta manera se evitarán posibles controversias futuras. Así mismo, con el contrato de trabajo quedaran justificados los usos que el empleador le dé a los datos personales obtenidos por los medios de control utilizados (cámaras de videovigilancia, correos electrónicos); se infiere que el empleador no necesitaría del permiso del trabajador para el uso de los datos que le proporcionó, siempre que el empleador los utilice para las finalidades propias del contrato de trabajo.

4.8.2 *Constitución de Colombia 1991*

En el Art. 15 de la Constitución de Colombia, estipulada por la Asamblea Nacional Constituyente (1991), se establece que:

Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas. (p. 3)

El Artículo 15 de la Constitución de Colombia de 1991 consagra el derecho a la intimidad personal y familiar, el derecho al buen nombre, y el derecho a conocer, actualizar y rectificar la información recogida sobre las personas en bancos de datos y archivos. Establece que la recolección, tratamiento y circulación de datos deben respetar la libertad y otras garantías constitucionales. Se destaca la inviolabilidad de la correspondencia y otras formas de comunicación privada, las cuales solo pueden ser interceptadas o registradas mediante orden judicial, según las formalidades establecidas por la ley. El comentario adicional aborda la perspectiva colombiana sobre la intimidad en el ámbito laboral. Se propone la implementación de políticas claras sobre el uso de recursos electrónicos y métodos de vigilancia que puedan afectar la intimidad de los trabajadores. Además, se presenta un caso ante la Corte Constitucional Colombiana donde se discute la legalidad de la vigilancia por video en un entorno laboral y se establece que ciertas instalaciones de cámaras en

lugares íntimos del trabajador violarían el derecho a la intimidad, mientras que aquellas destinadas a la seguridad y propiedad de la empresa serían permitidas.

4.8.3 *Código Civil Colombiano*

La Asamblea Nacional Constituyente (1970), señal en el Art. 2349 del Código Civil Colombiano con referencia a los daños Causados por los Trabajadores.

Los empleadores amos responderán del daño causado por sus trabajadores criados o sirvientes, con ocasión de servicio prestado por éstos a aquéllos; pero no responderán si se probare o apareciere que en tal ocasión los trabajadores criados o sirvientes se han comportado de un modo impropio, que los empleadores amos no tenían medio de prever o impedir empleando el cuidado ordinario y la autoridad competente; en este caso recaerá toda responsabilidad del daño sobre dichos trabajadores criados o sirvientes. (p. 524)

En este Artículo 2349 del Código Civil Colombiano establece la responsabilidad del empleador respecto a los daños causados por sus trabajadores durante el servicio. El empleador es responsable de los actos de sus trabajadores, criados o sirvientes, a menos que demuestre que estos se comportaron de manera impropia, de modo imprevisible y que el empleador no podía prever ni evitar con el cuidado ordinario y la autoridad competente. En tal caso, la responsabilidad recae completamente en los trabajadores. La interpretación adicional destaca la importancia de que los empleadores controlen la actividad de sus empleados para evitar responsabilidades, lo que puede justificar el uso de instrumentos de vigilancia para proteger la integridad laboral y la imagen del empleador.

5 Metodología

5.1 Materiales Utilizados

Entre los materiales utilizados en el presente trabajo de investigación se distinguen los bibliográficos como: Obras, leyes, Manuales, Diccionarios, Enciclopedias, Ensayos, Revistas Jurídicas, Obras Científicas y Páginas web de los organismos de justicia de diversos Estados, que se encuentran citadas de manera idónea y que forman parte de las fuentes bibliográficas de mi tesis.

También se ocuparon otros materiales que incluyen: Laptop, teléfono, celular, retroproyector, cuadernos de apuntes, conexión a internet, impresora, hojas de papel bond, fotocopias, anillado, impresiones de los borradores de tesis y empastados de la misma, obras entre otros.

5.2 Métodos

El proceso de investigación Socio – Jurídico, se aplicó los siguientes métodos:

Método Científico: El método científico es la guía para encaminarse a la verdad de un problema determinado; en la presente investigación se utilizó el método científico dado el momento de analizar las obras jurídicas científicas, desarrollados en el Marco Conceptual y doctrinario, que constan en las citas y bibliografía correspondiente.

Método inductivo: Este método se empleó para narrar los antecedentes del trabajador y sus derechos en las empresas, partiendo desde ese enfoque general; es decir el derecho a la intimidad e integridad de los trabajadores, para ahí abarca un análisis doctrinario

Método Deductivo: Este método que se caracteriza por partir de una premisa general para llegar a una particular; fue aplicada en la investigación al momento de analizar el uso de sistemas de vigilancia frente al derecho a la privacidad del trabajador en el Ecuador comparando dichos derechos en diferentes legislaciones

Método Analítico: Este método analítico fue utilizado al momento de realizar el análisis luego de cada cita que constan en el Marco Teórico, colocando el respectivo comentario también fue aplicado al analizar e interpretar los recursos de las encuestas y entrevistas.

Método Exegético: Método aplicado al momento de analizar las normas jurídicas utilizadas para fundamentación legal de mi trabajo de investigación, siendo estas: Constitución de la República del Ecuador; Código de Trabajo, Reglamentos

Hermenéutico: Este método tiene como finalidad esclarecer e interpreta textos jurídicos que están bien esclarecidos y dar un verdadero significado, este fue utilizado en la interpretación de las normas jurídicas, desarrollado en el marco jurídico, en que se procedió a realizar la interpretación de las leyes ecuatorianas pertinentes

Método Mayéutica: Es un método de investigación que trata de esclarecer la verdad aplicando varias interrogantes presumiendo la realidad oculta al realiza interrogantes que se destinan a la obtención de información, fue aplicado mediante la elaboración de un banco de preguntas aplicados en la encuestas y entrevistas para la obtención de información necesaria para la investigación

Método Comparativo: el método comparativo fue practicado en el presente trabajo de investigación en el desarrollo del Derecho Comparado, en él se procedió a contrastar la realidad jurídica ecuatoriana, con la Legislación Española con la Legislación colombiana, a través del cual se adquirió semejanzas y diferencias de estos ordenamientos jurídicos.

Método Estadístico: El método estadístico se usó para determinar los datos cuantitativos y cualitativos de la investigación mediante el uso de las técnicas de la Entrevistas y la Encuesta, aplicado al momento de realizar la tabulación, cuadros estadísticos, representación gráfica para desarrollar el punto de resultados de la investigación.

Método Sintético: Consiste en resumir y unir sistemáticamente todos los elementos heterogéneos de un proceso con el fin de reencontrar la individualidad del problema analizado. Este método fue manejado en el desarrollo del trabajo de investigación; aplicando al momento de emitir un análisis concreto y detallado luego de realizar un estudio minucioso de una temática.

5.3 Técnicas

Encuesta: Se conforma de un cuestionario que contiene preguntas y respuestas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre la problemática plateada. Fue desarrollado al momento

de aplicar las 30 encuestas a los ciudadanos y abogados en libre ejercicio que tienen conocimiento de la problemática.

Entrevista: Consiste en un dialogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio, se aplicó a 10 profesiones especializados y conocedores de la problemática.

6 Resultados

6.1 Resultados de Encuestas

En la presente técnica de la encuesta se la procedió a aplicar a los diferentes profesionales en el libre ejercicio del derecho de la universidad nacional de Loja con una muestra de 30 usuarios: en un formato de preguntas o cuestionarios de seis preguntas cerradas las cuales se obtuvieron los siguientes resultados que a continuación se detallan.

Primera Pregunta

¿Cree Usted que tener una vida privada implica que todo individuo resguarde su integridad personal sea en público o dentro de una empresa?

Tabla 1

Cuadro estadístico de la pregunta 1

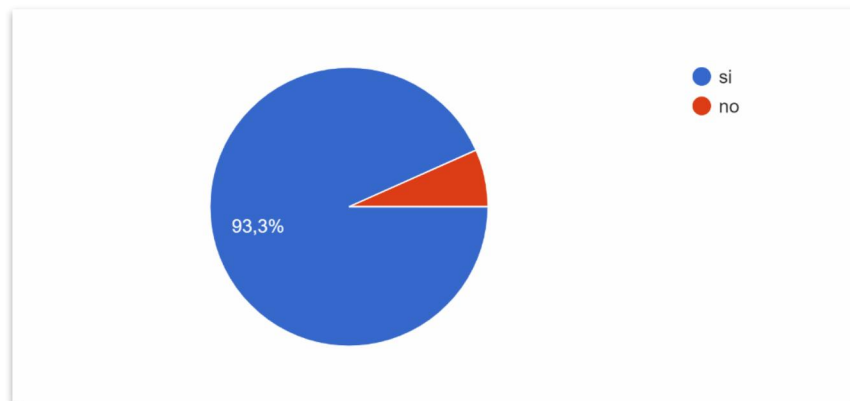
Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	93,3
No	2	6,7
Total	30	100 %

Fuente: Abogados en el libre ejercicio y docentes de la carrera de derecho UNL

Autor: Jixon Alexander Bravo Cango

Figura 1

Representación gráfica de la pregunta 1



Interpretación: En la presente pregunta, del total de 30 encuestados, el 93,3%, señalan que sí están de acuerdo en que tener una vida privada implica que todo individuo resguarde su integridad personal sea en público o dentro de una empresa los encuestados indican que todos tienen que resguardar su integridad personal, donde es un derecho constitucional , porque la vida privada es únicamente responsabilidad de cada uno, sin embargo en la actualidad el derecho a la privacidad de los trabajadores no es muy factible ya que se filtran grabaciones los cuales los trabajadores no están conscientes del hecho

Análisis: En esta pregunta comparto y concuerdo con la opinión de todos los encuestados, en el sentido que toda persona debe tener su integridad y `privacidad, La privacidad es un derecho fundamental que permite a los individuos resguardar su integridad personal y proteger cierta información sobre sí mismos. La privacidad es importante tanto en el ámbito público como en el contexto de una empresa o lugar de trabajo.

El derecho a la vida privada ha sido consagrado en diferentes tratados internacionales para definir aquel derecho que protege la esfera de la vida de una persona en la que ésta puede expresar libremente su identidad, ya sea en sus relaciones con las y los demás o de manera individual. En particular, el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas ha considerado que el concepto de vida privada tutela la confidencialidad o inviolabilidad del hogar, del lugar donde se ejerce la ocupación habitual.

Las nuevas tecnologías optimizan la seguridad, pero aumentan el grado de injerencia en la vida privada de los trabajadores. La utilización de sistemas de vigilancia empresarial, por un lado, reduce los costes y agiliza la productividad, y, por otro lado, genera una tensión con los derechos de libertad y dignidad del trabajador. Lo que se pretende es buscar el equilibrio entre el poder de dirección empresarial y los derechos fundamentales de los trabajadores.

En efecto, una de las obligaciones que asumen los trabajadores al momento de prestar sus servicios es ejecutar el trabajo en los términos del contrato de trabajo, con intensidad, cuidado y esmero, en la forma, tiempo y lugar convenidos, en tal virtud el empleador tiene el derecho de exigir a sus trabajadores que cumplan con sus obligaciones, ejerciendo poderes de dirección y control, pero esto no implica el poder ejercer control sobre su desempeño en el lugar de trabajo porque no se estaría respetando su vida privada y se atentaría contra su integridad personal.

Segunda Pregunta

¿Considera Usted que los sistemas de vigilancia atentan el derecho a la dignidad del trabajador?

Tabla 2

Cuadro estadístico de la pregunta 2

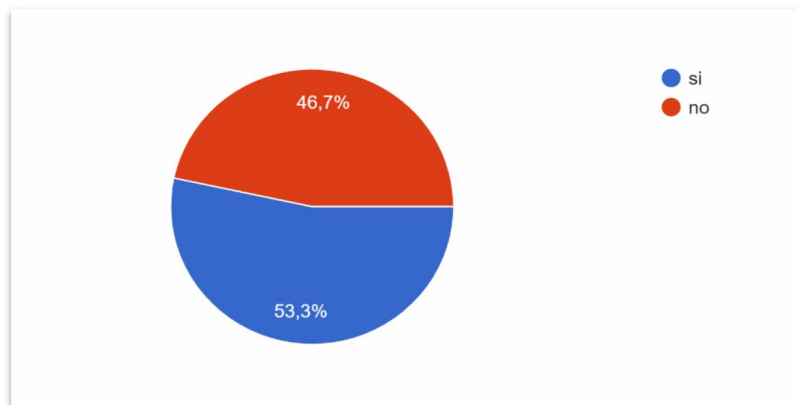
Criterio	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	53,3 %
No	14	46,7 %
Total	30	100 %

Fuente: Abogados en el libre ejercicio y docentes de la carrera de derecho UNL

Autor: Jixon Alexander Bravo Cango

Figura 2

Representación gráfica de la pregunta 2



Interpretación: En la presente pregunta, el 53,3 % de profesionales del derecho laboral, señalan que los sistemas de vigilancia atentan el derecho a la dignidad del trabajador ya que los sistemas de vigilancia implicarían la implicación del empleador en la vida privada del empleado.

Análisis: Estoy de acuerdo en que los sistemas de vigilancia que aplican generalmente en la mayor parte de empresas, los empleadores, atentan contra la dignidad del trabajador porque es provoca incomodidad y presión que no les permite desempeñarse con total eficiencia.

Con la ley de igualdad se especifican y definen los diferentes supuestos de acoso ante los que se viene estableciendo la protección de los trabajadores en la relación de trabajo:

Es un hecho que el empleador puede adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, pero siempre guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta.

Por lo tanto, para que los sistemas de vigilancia empresarial que se consideren oportunos, adecuados y no excesivos, antes de ser implementados, se debe verificar que cumplan con la finalidad de esta implementación que es la supervisión en el cumplimiento de obligaciones laborales, sin afectar su intimidad, propia imagen, protección de datos personales ni otros derechos conexos a ellos, para que exista una utilización lícita de estos medios ópticos de vigilancia, debe haber una información

previa a los trabajadores, y solo así el contenido de los sistemas de vigilancia podrá ser utilizado de manera legal y apropiada sin que se vulnere la integridad personal del empleado.

Tercera pregunta

¿Cree Usted que los videos de vigilancia filtrados por los jefes, vulneren el derecho a la intimidad de los trabajadores?

Tabla 3

Cuadro estadístico de la pregunta 3

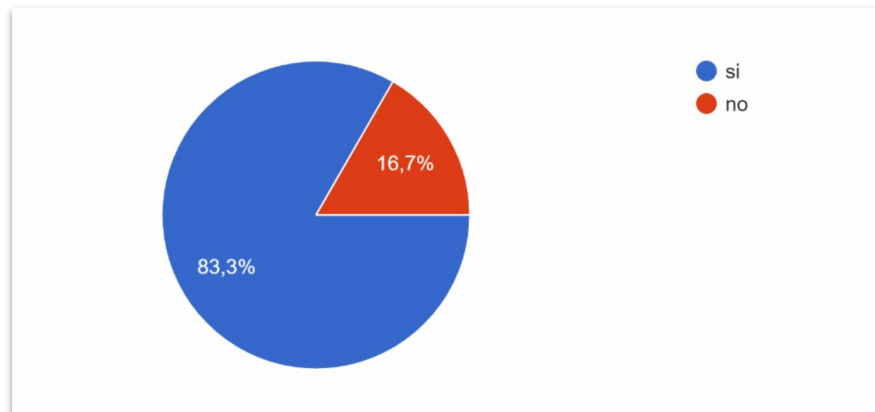
Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	25	83,3 %
No	5	16,7 %
Total	30	100 %

Fuente: Abogados en el libre ejercicio y docentes de la carrera de derecho UNL

Autor: Jixon Alexander Bravo Congo

Figura 3

Representación gráfica de la pregunta 3



Interpretación: De acuerdo a los resultados, el 83,3% de abogados señalan que los videos de vigilancia filtrados por los jefes, vulneran el derecho a la intimidad de los trabajadores.

El derecho a la intimidad es un derecho fundamental reconocido en diversas legislaciones y tratados internacionales de derechos humanos. Cuando se instalan sistemas de vigilancia en el lugar de trabajo, se espera que se utilicen para propósitos legítimos y que se respeten los derechos de privacidad de los empleados. Sin embargo, si los videos de vigilancia son filtrados sin autorización, pueden ocurrir varios problemas.■

Análisis: La utilización de los procesos de trabajo en las nuevas tecnologías de la información y comunicación, supera las nuevas formas de vigilancia y se cuestionan por sus repercusiones en los derechos fundamentales a la intimidad, la propia imagen, el secreto de las comunicaciones y protección de datos.

Hay que resaltar que la finalidad de la vigilancia es la supervisión del cumplimiento de las obligaciones del trabajador por lo tanto, la instalación de cámaras de videovigilancia será necesaria después de un análisis de proporcionalidad, en el cual, se verificará que no ha existido otro medio idóneo para la supervisión del cumplimiento de las obligaciones del empleado, siempre y cuando no se exijan esfuerzos desmedidos con estos otros métodos, pues de ser así será pertinente la utilización de cámaras de video.

De modo que las grabaciones captadas en un lugar de trabajo, vuelven a los trabajadores identificables, pues mucho más cuando existen registros de ingreso al momento de comenzar la relación laboral, ubicándolo en una situación de indefensión en cuanto al manejo de sus datos personales. Se infiere que al momento de aceptar el contrato de trabajo se formaliza el vínculo jurídico contractual, y el empleado está dando su consentimiento para que sus datos personales sean recogidos y almacenados por el empleador dentro de los registros de la empresa.

Una cosa es que en determinadas circunstancias el empleador quede eximido de requerir el consentimiento del trabajador, y otra muy distinta es que este último desconozca la existencia de un fichero en donde figuran sus datos y el tratamiento que se está haciendo de los mismos. Por lo tanto, el trabajador cuando considere que se le ha causado afeción, por su principio de autodeterminación informativa puede acceder a ellos y cambiarlos en caso de ser incorrectos, siendo un hecho que no hay justificación para que el empleador utilice los videos de vigilancia para el control de los empleados.

Cuarta Pregunta

¿Cree Usted que los sistemas de vigilancias son un problema para que los trabajadores no puedan desarrollarse dentro de un ambiente adecuado y propicio que garantice, su integridad, seguridad y bienestar?

Tabla 4

Cuadro estadístico de la pregunta 4

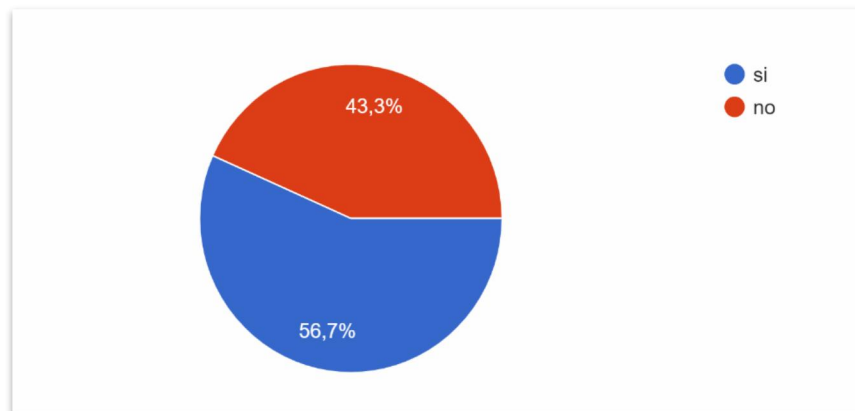
Indicadores	VARIABLES	Porcentaje
Si	17	56,7 %
No	13	43,3 %
Total	30	100 %

Fuente: Abogados en el libre ejercicio y docentes de la carrera de derecho UNL

Autor: Jixon Alexander Bravo Cango

Figura 4

Representación gráfica de la pregunta 4



Interpretación: Los datos de la tabla 4 y la figura 4 indican que el 56,7 % de profesionales que ejercen el derecho consideran que los sistemas de vigilancias son un problema para que los trabajadores no puedan desarrollarse dentro de un ambiente adecuado y propicio que garantice, su integridad, seguridad y bienestar.

Análisis: Coincido en que, a los trabajadores, les resultaría muy estresante al saber que están siendo grabados todo el tiempo, lo que conllevaría a su mal desempeño por estar todo el tiempo bajo la presión del empleador.

Por tanto, el empleo de los instrumentos de control empresarial será justificados cuando no cuenten con medidas menos restrictivas o su uso resulte insuficiente para alcanzar los objetivos de prevención y seguridad de los empleadores; en lo que refiere a la pertinencia, los directivos de la empresa deben elegir sistemas de vigilancia menos invasivos en la esfera de los derechos fundamentales de los trabajadores como son su intimidad y la protección de sus datos personales, por ejemplo se elegirá cámaras fijas en lugar de cámaras móviles, que se manejen mediante circuitos cerrados, con lo que se evita una intromisión abusiva en su vida privada; por último, se puede hacer referencia a la prohibición de exceso, en relación a que, no se puede realizar un control total de la empresa, únicamente cuando y donde sea estrictamente necesario, justificando los intereses legítimos del contratante.

Hay que resaltar que el derecho a la intimidad, tanto personal como familiar, se encuentran dentro de una esfera inquebrantable con un núcleo propio de un derecho fundamental, de esta manera, cualquier intromisión provocará un menoscabo en el trabajador. La intimidad en el ámbito laboral refiere a que el trabajador podrá desarrollar sus actividades laborales, las mismas que pueden ser controladas, pero no será lícita la intromisión en su vida privada. Por lo que, un empleador no puede ir más allá de sus atribuciones que solamente encierran temas estrictamente laborales, dentro del espacio y tiempo de trabajo, acordado con anterioridad en un contrato.

Si un empleado se siente vigilado en cada actividad que realiza, por supuesto tendrá sensaciones de opresión y no rendirá en su totalidad. Los trabajadores cuantos más avances tecnológicos son implantados en los lugares de trabajo, más rechazo sienten por aquellos sistemas con los cuales son vigilados y monitoreados.

Quinta Pregunta

¿Piensa Usted que en el momento de que se vulnera el derecho a la privacidad del trabajador mediante sistemas de vigilancia, se fomenta la precarización y se vulnera el derecho a la dignidad y no discriminación?

Tabla 5

Cuadro estadístico de la pregunta 5

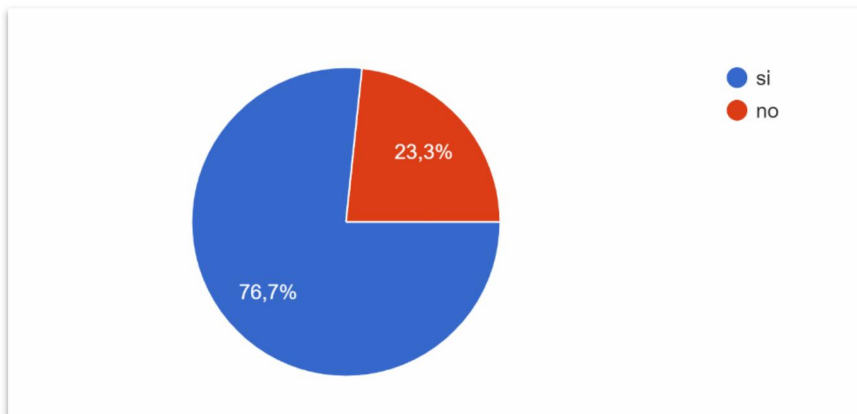
Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	23	76,7 %
No	7	23,3 %
Total	30	100 %

Fuente: Abogados en el libre ejercicio y docentes de la carrera de derecho UNL

Autor: Jixon Alexander Bravo Congo

Figura 5

Representación gráfica de la pregunta 5



Interpretación: La información de la tabla 5 y la figura 5 revelan que el 76,7 % de profesionales de la jurisprudencia concuerdan que en el momento de que se vulnera el derecho a la privacidad del trabajador mediante sistemas de vigilancia, se fomenta la precarización y se vulnera el derecho a la dignidad y no discriminación.

Análisis:

El mayor impacto que generan los sistemas de vigilancia empresarial es la vulneración del derecho a la privacidad del trabajador, el cual es definido como “el derecho a no ser molestado, a

guardar reserva, a mantener una vida privada sin la injerencia de otras personas, por lo que se atenta directamente contra su derecho a la no discriminación y se promueve la precarización.

De esta forma, se fomenta la precarización que implica la no incorporación a los sistemas de protección social porque significa la mercantilización del trabajo, es decir, el trabajo pasa a ser una mercancía que los trabajadores venden y su paga en dinero es la única forma de acceder, a una buena condición de vida a pesar de que su privacidad e integridad se vea afectada.

Uno de los aspectos más importantes del derecho a la privacidad es el control de la información, tornándose una situación aún más delicada al ser información de carácter privada del trabajador, por lo que su manejo resulta una responsabilidad especial del empleador. Sin embargo el derecho a la privacidad encierra consigo otros derechos específicos que se ven afectados, como es el caso de la protección de datos personales del trabajador, refiriéndose por datos personales como aquella información que vuelve a la persona identificada o identificable; para el manejo de los datos personales se requiere el consentimiento explícito y documentado, el cual debe estar por escrito y debidamente justificado, ya que el hecho de haber consentido en un contrato de trabajo, no le faculta al empleador a recoger datos de sus trabajadores para su libre uso.

Esto indica que podría verse afectado el derecho al honor del trabajador, derecho fundamental reconocido y protegido nacional e internacionalmente, relacionado directamente con la reputación profesional, por lo mismo es irrenunciable; el honor puede verse afectado por juicios de valor atribuidos a cierto trabajador de actitudes ilícitas, afectando en este mismo sentido la dignidad del empleado.

Sexta Pregunta

¿Considera Usted que los sistemas de vigilancia utilizados por los jefes o patronos a los trabajadores sin fines laborales o de seguridad vulnera el derecho a la privacidad?

Tabla 6

Cuadro estadístico de la pregunta 6

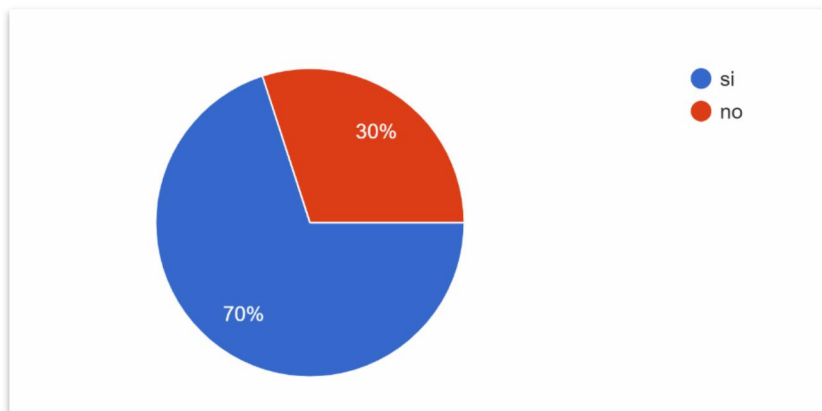
Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	21	70 %
No	9	30 %
Total	30	100 %

Fuente: Abogados en el libre ejercicio y docentes de la carrera de derecho UNL

Autor: Jixon Alexander Bravo Cangó

Figura 6

Representación gráfica de la pregunta 6



Interpretación: Mediante los resultados obtenidos en esta pregunta, se visualiza que el 70% de encuestado, señalan que los sistemas de vigilancia utilizados por los jefes o patronos a los trabajadores sin fines laborables o de seguridad vulnera el derecho a la privacidad.

Análisis: Si los empleadores implementan sistemas de vigilancia que rastrean cada movimiento de los trabajadores o registran sus conversaciones personales sin un propósito justificado, esto puede ser considerado una violación a la privacidad, se recopilan datos personales sobre los empleados, como información médica o detalles sobre su vida privada, sin su conocimiento o consentimiento, esto también podría vulnerar el derecho a la privacidad si los datos recopilados a

través de los sistemas de vigilancia se utilizan para fines no laborales, como espiar a los empleados fuera del horario laboral o para tomar decisiones discriminatorias basadas en su vida personal, esto sería una violación clara del derecho a la privacidad.

De esta manera, se puede decir que existe una notable violación de derechos fundamentales de los trabajadores por conflictos derivados del control aplicado mediante los sistemas de videovigilancia por parte del empleador, que se han ido sucediendo actualmente, de modo que se experimenta la presencia de un problema jurídico real, no sólo teórico, que necesita de una aproximación, no sólo ya desde el derecho del Trabajo, sino también y, primordialmente, desde el derecho constitucional habida cuenta de que lo que está en entredicho son los derechos fundamentales del trabajador.

De cuanto antecede se infiere que existe la presencia de un problema jurídico real en los que se ven involucrados derechos fundamentales (intimidad, secreto de las comunicaciones y derecho a la protección de datos personales desde la perspectiva constitucional interna o derecho a la vida privada y familiar desde la óptica de la jurisprudencia europea), produciéndose, en ocasiones, un concurso de derechos, por lo que surge la conveniencia de erigir límites y garantías a la utilización por parte del empleador al objeto de que la empresa no se convierta en una especie de cárcel de paredes transparentes.

Existe una controversia jurídica en torno a la ponderación legal y jurisprudencial del poder directivo empresarial y la privacidad del trabajador carece de tratamiento específico en nuestro ordenamiento jurídico dado que no existe norma alguna al respecto que contemple expresamente esta problemática, considerando que se permite al empresario adoptar las medidas de control que considere más convenientes en orden a la verificación del cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones laborales, siempre con el límite del respeto a la dignidad e intimidad de éste.

6.2 Resultados de Entrevistas:

Primera Pregunta:

¿Cree usted que el derecho a la privacidad se ve afectado cuando es vigilado por cámaras (audio-video) durante sus horas de trabajo o descanso?

Respuestas:

Primer Entrevistado:

Se puede entender que sí, pero principalmente para mi criterio la implementación de cámaras de (audio-video) de vigilancia genera diferentes percepciones entre los trabajadores. Algunos no se sienten afectados por esta medida, ya que cumplen con sus responsabilidades laborales y consideran que contribuye a su seguridad. Por otro lado, la mayoría de los trabajadores expresan sentirse afectados por estas cámaras, ya que encuentran incómodo ser observados constantemente durante su jornada laboral o de descanso y les impide desenvolverse con libertad en sus tareas. Esta situación evidencia la vulneración del derecho constitucional a la intimidad personal para la mayoría de los trabajadores.

Segundo Entrevistado:

Totalmente de acuerdo ya que, cuando las cámaras de (audio- video) nos están vigilando durante nuestras horas de descanso , se está comprometiendo a invadir nuestra privacidad la y crea una sensación de vigilancia constante, la cual nos afecta a tener comodidad y libertad en el entorno laboral cual ya que, nos genera incomodada, es importante salvaguardar la privacidad , lo cual permite y promueve el respeto y también la salud mental de los empleados dando como resultado un desenvolvimiento que no se sienta tenso y desconfiado.

Tercer Entrevistado:

Desde mi perspectiva personal, experimento incomodidad al ser objeto de vigilancia mediante cámaras de audio y video en mi entorno laboral. Considero que esta medida constituye una transgresión a mi derecho fundamental a la privacidad, perturbando mi capacidad para mantener la concentración y desempeñarme de manera eficaz en mis responsabilidades laborales. La constante sensación de ser observado afecta negativamente mi bienestar emocional y mi capacidad para desenvolverme con confianza en el trabajo. Esta intrusión en mi privacidad genera una sensación de vulnerabilidad y falta de control sobre mi propio espacio, lo que repercute en mi motivación y en mi disposición para cumplir con mis obligaciones laborales.

Cuarto Entrevistado:

Se experimenta una sensación de incomodidad al ser consciente de que estoy siendo vigilado por cámaras de (audio-video) en mi entorno laboral y descanso, esta percepción de intrusión en mi privacidad genera un impacto negativo en mi moral y en mi nivel de satisfacción en el trabajo, ya que estoy convencido de que es posible mantener la seguridad en el lugar de trabajo sin comprometer nuestra privacidad de esta manera considero que existen alternativas viables que pueden garantizar un ambiente seguro y protegido sin la necesidad de recurrir a medidas invasivas de vigilancia..

Quinto Entrevistado:

Desde mi perspectiva, la implementación de cámaras de audio y video para la supervisión en el entorno laboral, ya sea durante el horario de trabajo o en períodos de descanso, suscita importantes inquietudes en relación con la privacidad. La presencia constante de esta vigilancia puede generar una sensación de incomodidad y de estar constantemente bajo observación, lo cual repercute en mi habilidad para mantener la concentración y llevar a cabo mis responsabilidades de forma eficiente.

Comentario: La cuestión de estar vigilado durante horas de trabajo ya sea en descanso como en lo laboral esto plantea muy importantes interrogantes sobre lo que se basa el derecho a la privacidad de los trabajadores en el ámbito laboral, principalmente considero que esta constante vigilancia llega afectar significativamente lo que es la privacidad de los trabajadores, aunque la seguridad en el lugar del trabajo es crucial , su uso excesivo de estos sistemas de vigilancia llegan a generar una sensación de intruso en lo que es el circulo personal de los empleados.

La presencia de estos sistemas de vigilancia llega a crear como ya anteriormente lo han mencionado los entrevistados un ambiente laboral muy intenso y opresivo donde los trabajadores se sienten constantemente observados y evaluados hasta en horas del descanso lo que pueden llegar afectar negativamente su moral y bienestar psicológico.

Segunda Pregunta:

¿Considera Usted que los sistemas de vigilancia atentan el derecho a la dignidad del trabajador?

Respuestas:

Primer Entrevistado:

Sí, considero que en algunos casos los sistemas de vigilancia pueden atentar contra el derecho a la dignidad del trabajador. Si la vigilancia es excesiva, invasiva o se utiliza de manera discriminatoria, puede generar un ambiente de desconfianza y hacer que los trabajadores se sientan desvalorizados e incómodos en su entorno laboral.

Segundo Entrevistado:

Estoy de acuerdo. Los sistemas de vigilancia deben implementarse con cautela y respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. Si se utiliza de forma abusiva, podrían violar la intimidad y dignidad de los empleados, lo que podría conducir a una precarización laboral y a una disminución de la moral y productividad en el lugar de trabajo.

Tercer Entrevistado:

Sí, la dignidad del trabajador es un derecho protegido y los sistemas de vigilancia deben cumplir con las leyes y regulaciones laborales que salvaguardan este derecho. La falta de privacidad y la sensación constante de estar siendo vigilado pueden afectar negativamente la dignidad del trabajador, creando un ambiente laboral estresante y poco saludable.

Cuarto Entrevistado:

Es cierto que la implementación indiscriminada de sistemas de vigilancia puede tener un impacto negativo en la dignidad del trabajador. La vigilancia constante puede hacer que los empleados se sientan presionados, limitados en su autonomía y tratados como sospechosos, lo que puede afectar su autoestima y sentido de valor en el trabajo.

Quinto Entrevistado:

La dignidad del trabajador es un derecho humano fundamental que debe ser respetado en todo momento. Los sistemas de vigilancia pueden atentar contra este derecho si no se utilizan de manera justificada y proporcional. Es importante que las empresas encuentren un equilibrio entre la necesidad de seguridad y control y el respeto a la privacidad y dignidad de sus empleados.

Comentario: Indudablemente, los sistemas de vigilancia en el entorno laboral plantean un debate crucial sobre el respeto al derecho a la dignidad del trabajador. Si bien la supervisión puede tener ventajas en términos de eficiencia y seguridad, su implementación excesiva o invasiva puede socavar la confianza y el bienestar de los empleados. La monitorización constante puede generar un clima de desconfianza, la moral y la autonomía de los trabajadores al dañar sentir como si estuvieran constantemente bajo escrutinio. Esto puede resultar en una mayor presión y estrés, así como en la disminución de la creatividad y la iniciativa propia, elementos esenciales para un ambiente laboral saludable.

El honor y la dignidad son nociones que han aparecido tradicionalmente unidas de forma íntima, ahora bien, la doctrina suele apreciar diferencias entre ambos, así, se ha considerado que el honor puede definirse como la visión que otras personas tienen de nuestra dignidad. El derecho a la dignidad ha venido a caracterizarlo como un derecho fundamental que derivado de la dignidad de la persona, confiere a su titular el derecho a no ser escarnecido o humillado ante uno mismo o ante los demás.

De esta manera, el honor ha sido relegado a un lugar en cierto modo secundario cuando enfrentado a un sistema de vigilancia del empleador, porque el trabajador se siente en la obligación de acatar o que su jefe diga, no obstante, en algún supuesto concreto se esgrime por el trabajador la vulneración de su derecho al honor frente a las manifestaciones vertidas por la empresa y aquí de nuevo se confirma que debe protegerse estas libertades frente a la honorabilidad del empleado cuando se trata de hacer ejercer sus derechos.

Tercera Pregunta:

¿Cree Usted que los videos de vigilancia filtrados por los jefes, vulneren el derecho a la intimidad de los trabajadores?

Respuestas:

Primer Entrevistado:

Sí, definitivamente creo que los videos de vigilancia filtrados por los jefes pueden vulnerar el derecho a la intimidad de los trabajadores. Si esos videos fueron obtenidos de manera ilegal o sin el consentimiento de los empleados, se estaría infringiendo su derecho a la privacidad

Segundo Entrevistado:

Estoy de acuerdo. Los videos de vigilancia son una herramienta legítima para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo, pero si los jefes filtran o divulgan esos videos sin autorización, estarían violando el derecho a la intimidad de los trabajadores y podrían enfrentar consecuencias legales.

Tercer Entrevistado:

Sí, los videos de vigilancia filtrados sin consentimiento podrían ser una clara violación al derecho a la intimidad de los trabajadores. Los empleados tienen una expectativa razonable de privacidad en su entorno laboral, y filtrar esos videos podría exponer detalles personales o comprometer su reputación.

Cuarto Entrevistado:

Absolutamente, la filtración de videos de vigilancia sin el consentimiento de los trabajadores podría ser una grave infracción a su derecho a la intimidad. Es importante que los empleadores resguarden adecuadamente los datos obtenidos por los sistemas de vigilancia y eviten su divulgación no autorizada

Quinto Entrevistado:

Sí, considero que los videos de vigilancia filtrados sin el consentimiento de los trabajadores vulneran claramente su derecho a la intimidad. Los empleados tienen derecho a que su información personal y actividades en el lugar de trabajo sean tratadas con confidencialidad y respeto. La filtración de estos videos puede tener consecuencias negativas y generar un ambiente laboral poco saludable.

Comentario: Los videos de vigilancia filtrados por los jefes pueden representar una grave vulneración del derecho a la intimidad de los trabajadores. La vigilancia en el lugar de trabajo debe limitarse a garantizar la seguridad y el cumplimiento laboral, respetando la privacidad de los empleados. La divulgación no autorizada de estos videos podría exponer detalles personales y

actividades que los trabajadores esperan mantener en un ámbito privado. Esta violación podría conducir a una pérdida de confianza en la empresa, afectar negativamente la moral y el bienestar emocional de los empleados, y potencialmente generar conflictos legales. Es esencial que los usuarios protejan la privacidad de sus trabajadores y manejen adecuadamente los datos recopilados mediante sistemas de vigilancia para cumplir con los derechos fundamentales de los empleados.

Los empleados tienen derecho a mantener su privacidad personal, a que se mantenga la confidencialidad de su información, a tener comunicaciones privadas y a que su imagen no sea utilizada o difundida sin su consentimiento, entre otros. La vigilancia de los empleados en el entorno laboral puede restringir su privacidad, pero existen límites en el control que la empresa puede ejercer sobre sus trabajadores.

Además, cabe mencionar que, el empresario tiene que comunicar de forma expresa y clara la instalación de cámaras, la ubicación, y el uso o finalidad de las grabaciones. Asimismo, las grabaciones deben eliminarse antes de transcurridos 30 días y no se pueden utilizar con otros fines distintos al control laboral. Es necesario que la instalación de sistemas de vigilancia cuente con la aprobación del trabajador y no puede aplicarse de manera desproporcionada. En caso de no informar a los trabajadores sobre esto, se considerará una invasión de la privacidad en el entorno laboral.

La vulneración del derecho a la intimidad se da mediante la vigilancia excesiva ya que si el empleador realiza una vigilancia constante y excesiva de los empleados, como la instalación de cámaras de seguridad en áreas privadas, monitoreo de llamadas telefónicas o seguimiento de las actividades en línea sin consentimiento o sin una justificación legal válida, se puede considerar una violación de la intimidad.

También se vulnera este derecho a través de la divulgación no autorizada de información personal porque si el empleador revela información personal sensible de los empleados a terceros sin su consentimiento, como datos médicos, antecedentes penales u otros detalles privados, se está violando su derecho a la intimidad.

Otra forma de vulneración de este derecho es con el uso indebido de datos personales, considerando que, si el empleador utiliza los datos personales de los empleados con fines distintos a

los establecidos inicialmente o sin el consentimiento adecuado, se está infringiendo el derecho a la intimidad y la protección de datos.

Cuarta Pregunta:

¿Cree Usted que los sistemas de vigilancias son un problema para que los trabajadores no puedan desarrollarse dentro de un ambiente adecuado y propicio que garantice, su integridad, seguridad y bienestar?

Respuestas:

Primer Entrevistado.

No necesariamente. Los sistemas de vigilancia en el lugar de trabajo pueden ser una herramienta legítima para garantizar la seguridad de los trabajadores y prevenir actividades delictivas. Si se utilizan de manera proporcionada y respetando los derechos de privacidad de los empleados, pueden contribuir a un ambiente laboral seguro.

Segundo Entrevistado:

Sí, en algunos casos los sistemas de vigilancia pueden ser un problema para el desarrollo adecuado de los trabajadores. Si se implementan de manera excesiva o invasiva, podrían generar una atmósfera de desconfianza y limitar la autonomía de los empleados, lo que afectaría negativamente su bienestar emocional y su desarrollo profesional.

Tercer Entrevistado:

Depende de cómo se utilicen los sistemas de vigilancia. Si se implementan con transparencia y con el objetivo de garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores, podrían ser beneficiosos. Sin embargo, si se emplean de manera abusiva o para controlar y coaccionar a los empleados, podrían ser un obstáculo para su desarrollo adecuado en el entorno laboral

Cuarto Entrevistado:

En general, los sistemas de vigilancia pueden generar preocupaciones en cuanto a la privacidad y el bienestar de los trabajadores. Si no se establecen límites claros y no se protege la intimidad de los empleados, podría haber efectos negativos en su desarrollo y bienestar emocional dentro de la empresa.

Quinto Entrevistado:

Sí, en ciertos casos los sistemas de vigilancia pueden ser un problema para el desarrollo de los trabajadores. Si se utilizan de manera indiscriminada y sin salvaguardar la privacidad y dignidad de los empleados, podrían crear un ambiente de desconfianza y malestar, afectando negativamente su desarrollo y bienestar en el entorno laboral.

Comentario: Los sistemas de vigilancia plantean una preocupación significativa en el desarrollo óptimo de los trabajadores en un entorno laboral. Aunque la vigilancia puede ser necesaria para la seguridad y la eficiencia, su exceso o naturaleza invasiva puede afectar negativamente la capacidad de los trabajadores para crecer en un ambiente propicio. La supervisión constante puede generar ansiedad, limitar la creatividad y desincentivar la toma de iniciativas, esenciales para el desarrollo personal y profesional. Además, la falta de privacidad puede erosionar el sentido de integridad y bienestar, al socavar la sensación de respeto y autonomía.

Para garantizar un equilibrio adecuado, las empresas deben establecer políticas transparentes que definan claramente la necesidad y el alcance de la vigilancia, priorizando la seguridad sin comprometer la dignidad del trabajador. Fomentar un ambiente de confianza y comunicación abierta puede contribuir a un espacio donde los empleados puedan desarrollarse intensamente y contribuir de manera positiva. En última instancia, encontrar el equilibrio adecuado entre vigilancia y desarrollo personal es esencial para asegurar un entorno que promueva la integridad, la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

En el Ecuador tradicionalmente los conflictos individuales de trabajo se han limitado únicamente al aspecto patrimonial relativo al pago de salarios y otros beneficios cuantificables en dinero. En los últimos años no obstante se han realizado importantes reformas respecto a la protección de derechos fundamentales en el ámbito laboral, sin embargo no se ha regulado aspectos relacionados con el derecho a la intimidad y la protección de datos de los trabajadores, y mientras actualmente se limitan cualquier forma de colaboración y desarrollo productivo del personal en la empresa, así como otras formas de control empresarial sobre el trabajo que desempeñan los empleados, existe un déficit de regulación sobre los derechos antes indicados.

En definitiva, existe un gran desafío el cual está en enfocarse y delimitar esta vigilancia para que la actividad de control empresarial sea lícita. En lo que refiere a la instalación de sistemas de vigilancia empresarial, será necesario ponderar entre el derecho a la integridad que garantice el bienestar y protección de datos personales del trabajador, y el derecho del empleador a efectuar el control empresarial y protección de sus bienes; en este caso resulta idóneo que se aplique el principio de proporcionalidad, lo que definitivamente supone que las instalaciones respeten las reglas que rigen este principio, y de ser necesario se adopten otros medios menos invasivos a la intimidad personal, cuya finalidad es que no se produzcan injerencias arbitrarias en ningún caso.

Quinta Pregunta:

¿Piensa Usted que en el momento de que se vulnera el derecho a la privacidad del trabajador mediante sistemas de vigilancia, se fomenta la precarización y se vulnera el derecho a la dignidad y no discriminación?

Respuestas:

Primer Entrevistado:

Sí, estoy de acuerdo en que cuando se vulnera el derecho a la privacidad del trabajador mediante sistemas de vigilancia invasivos o excesivos, esto puede fomentar la precarización laboral. Los trabajadores podrían sentirse constantemente controlados y desvalorizados, lo que afectaría su bienestar y sentido de dignidad en el trabajo.

Segundo Entrevistado:

Absolutamente, la vulneración del derecho a la privacidad a través de sistemas de vigilancia podría llevar a la precarización laboral. Los empleados podrían sentir que sus derechos fundamentales no están siendo respetados y podrían estar más propensos a ser tratados de manera injusta o discriminatoria

Tercer Entrevistado:

Estoy de acuerdo en que la vulneración del derecho a la privacidad mediante sistemas de vigilancia podría tener efectos negativos en la dignidad de los trabajadores. Si se sienten vigilados de

manera constante y sin justificación, esto podría generar un ambiente laboral hostil y contribuir a la discriminación.

Cuarto Entrevistado:

Sí, considero que la vulneración del derecho a la privacidad mediante sistemas de vigilancia puede tener consecuencias negativas en la dignidad de los trabajadores. Esto podría generar un ambiente de desconfianza y ansiedad en el lugar de trabajo, afectando su integridad y bienestar.

Quinto Entrevistado:

Estoy de acuerdo en que cuando se vulnera el derecho a la privacidad del trabajador con sistemas de vigilancia inapropiados, podría fomentar la precarización laboral. Los empleados podrían sentir que no se respeta su dignidad y autonomía, lo que podría conducir a situaciones de discriminación y un ambiente laboral poco saludable.

Comentario: Absolutamente, la vulneración del derecho a la privacidad del trabajador a través de sistemas de vigilancia tiene profundas implicaciones en términos de precarización laboral y derechos fundamentales. Cuando la privacidad se ve comprometida, se genera un ambiente de desconfianza y ansiedad entre los trabajadores, lo que a menudo conduce a la precarización laboral. Esta situación puede exacerbar la inseguridad laboral, limitar la libertad de expresión y dificultar la negociación colectiva, erosionando así la calidad del empleo.

Una de las condiciones que es importante a la hora de efectivizar los derechos a la dignidad y la no discriminación, es el carácter bilateral y directo del cual goza la relación laboral configurada entre empleados y empleadores gracias al mandato legal o constitucional que en este caso hace el Art. 327 de la Carta Magna, trayendo como resultado positivo la prohibición de cualquier indicio o forma de precarización, lo que evidentemente se fomenta con los sistemas de vigilancia aplicado en las empresas, sea está en la forma de intermediación laboral o tercerización en las actividades propias y habituales de una empresa o persona empleadora.

Este tipo de prácticas generan un fuerte impacto social en el Ecuador debido a la enorme masificación de trabajadores que prestan sus servicios bajo estas modalidades, que si bien a primera vista constituían una importante fuente de creación de empleos, en el fondo se configuraron como un

simple medio de precarización laboral que fracciona por años los derechos de los trabajadores en beneficio de empleadores.

Es relevante para los intereses de la sociedad ecuatoriana y en general de cualquier otra sociedad en el mundo, contar con un marco jurídico que norme las relaciones interpersonales de sus miembros en base al beneficio común y no a los intereses particulares de quienes ostentan el poder, sobre todo cuando se trata de temas tan delicados como lo es el campo laboral y en este específicamente lo que se refiere a proteger los derechos de los trabajadores a la privacidad, a la integridad personal y la no discriminación, así entonces, es propicio que se analicen las normas que han sido estructuradas y puestas en vigencia en el orden constitucional y de la legislación ordinaria para eliminar las prácticas de precarización laboral que tan comunes han sido por décadas en el Ecuador y a las cuales la sociedad incluso ya se ha adaptado y aceptado como normales.

Sexta Pregunta:

¿Considera Usted que los sistemas de vigilancia utilizados por los jefes o patronos a los trabajadores sin fines laborables o de seguridad vulnera el derecho a la privacidad?

Respuestas:

Primer Entrevistado:

Sí, definitivamente considero que los sistemas de vigilancia utilizados por los jefes o patronos a los trabajadores sin fines laborales o de seguridad podrían vulnerar el derecho a la privacidad. Si estos sistemas se utilizan para monitorear aspectos personales o actividades fuera del ámbito laboral, estarían excediendo su propósito legítimo y podrían violar el derecho a la privacidad de los trabajadores.

Segundo Entrevistado:

Estoy de acuerdo. Los sistemas de vigilancia deben estar limitados a fines laborales o de seguridad dentro del lugar de trabajo. Si se utilizan para monitorear la vida privada de los empleados o actividades no relacionadas con su trabajo, esto podría ser una clara violación al derecho a la privacidad.

Tercer Entrevistado:

Sí, considero que los sistemas de vigilancia utilizados con fines no laborales o de seguridad podrían vulnerar el derecho a la privacidad de los trabajadores. Los empleados tienen derecho a que su información personal y actividades fuera del ámbito laboral sean respetadas y no sean objeto de vigilancia sin una justificación adecuada.

Cuarto Entrevistado:

Totalmente de acuerdo. Los sistemas de vigilancia deben utilizarse únicamente con fines legítimos, como la seguridad en el lugar de trabajo. Si se emplean para controlar aspectos personales de los trabajadores, esto podría afectar su privacidad y ser una violación a sus derechos.

Quinto Entrevistado:

Sí, considero que los sistemas de vigilancia deben limitarse a fines laborales o de seguridad en el entorno laboral. Si se utilizan para monitorear actividades no relacionadas con el trabajo, podrían vulnerar el derecho a la privacidad de los trabajadores y ser considerados una práctica invasiva y potencialmente ilegal.

Comentario: El uso de sistemas de vigilancia para propósitos no relacionados con el trabajo o sin una justificación legítima puede crear un ambiente de intrusión y desconfianza la información recopilada a través de la vigilancia podría ser mal utilizada para tomar decisiones discriminatorias o injustas por lo tanto, es esencial que los sistemas de vigilancia en el lugar de trabajo se utilicen de manera ética y justificada, respetando el derecho a la privacidad de los trabajadores y evitando la invasión innecesaria de su vida personal.

Esto demuestra que los derechos fundamentales de los trabajadores como el derecho a la privacidad, deben hacer frente desde hace unos años a la potencialidad invasiva de las nuevas tecnologías aplicadas al ejercicio del poder empresarial mediante los sistemas de vigilancia aplicados, de forma que el derecho a la intimidad, al secreto de las comunicaciones y a la autodeterminación informativa, entre otros, se ven limitados por formas de control empresarial imprevisibles hace tan sólo una década. Cabe resaltar que más concretamente la configuración constitucional de las relaciones laborales presenta un gran desafío que para la efectividad de los derechos fundamentales de los trabajadores que se encuentra conectado con la introducción en la gestión empresarial de las

tecnologías de la información y las comunicaciones, particularmente con los sistemas de vigilancia utilizados actualmente.

En consecuencia, el uso de tecnologías de la información por el poder empresarial obliga a adoptar medidas de control de los trabajadores que respeten su dignidad, su vida privada y su derecho a la protección de datos, toda vez que existiendo en la mayor parte de estos supuestos tratamientos de datos personales es necesario cumplir con los principios que rigen este derecho ya que el incremento experimentado en la instalación de sistemas de cámaras y videocámaras con fines de vigilancia ha generado numerosas dudas en lo relativo al tratamiento de las imágenes que ello implica. Por tanto, debe asegurarse que las acciones dirigidas a la seguridad y vigilancia no contravengan aquel derecho fundamental, que tiene pleno protagonismo en los terrenos de la captación y grabación de imágenes personales que permitan la identificación del sujeto. En relación con el contrato de trabajo este protagonismo cobra, si cabe, mayor relevancia habida cuenta la coincidencia existente entre el locus de trabajo, que es donde pueden movilizarse por los trabajadores las garantías fundamentales, y los espacios físicos sujetos a control mediante sistemas tecnológicos.

7 Discusión

En la presente discusión de los resultados obtenidos de la investigación de campo, se procede a su empleo para lograr la verificación de los objetos.

7.1 Verificación de los Objetivos

En la presente investigación jurídica en el proyecto aprobado se planteó un objetivo general y tres objetivos específicos, los cuales se proceden a su verificación.

7.2 Verificación del Objetivo General

Objetivo general de la presente tesis es el siguiente:

Realizar un Análisis jurídico y doctrinario del uso de sistemas de vigilancia frente al derecho a la privacidad del trabajador para mantener su dignidad y no discriminación.

El presente objetivo se verificó con el análisis jurídico y doctrinario al desarrollar en el Marco Teórico, haciendo un análisis minucioso de los subtemas, abordando y analizando los conceptos sobre los derechos a la privacidad desde el punto de vista actual y conforme a lo que la constitución establece, de igual manera se realiza un estudio comparativo de los derechos establecidos en la legislación ecuatoriana con la legislación española y colombiana así mismo se realizó un análisis jurídico y doctrinario de los derechos del trabajador en la Constitución De La Republica del Ecuador; Código del Trabajo estas normas fueron estudiadas y analizadas con el objetivo de establecer la problemática planteada: por otra parte el estudio de campo se desarrolló en los resultados de las encuestas realizadas a 30 profesionales del derecho y las entrevistas que fueron realizadas a 10 personas conocedoras del derecho y que están ejerciendo su actividad apegados al Derecho, específicamente en temas laborales. Resultados satisfactorios en el presente trabajo de investigación.

7.3 Verificación de los Objetivos Específicos

1. Demostrar que los sistemas de vigilancia utilizados por los jefes o Patrones a los trabajadores vulnera el derecho a la privacidad.

El presente objetivo se pudo verificar al momento de plantear la tercera pregunta de la encuesta al formular lo siguiente ¿Cree usted que los videos de vigilancia filtrados por los jefes, vulneren el derecho a la intimidad de los trabajadores?, donde el 83,3% de los encuestados manifestaron que efectivamente los sistemas de vigilancia utilizados por los patrones o jefes vulneran el derecho a la privacidad de los trabajadores, se puede demostrar que los sistemas de vigilancia utilizados por los jefes o patrones a los trabajadores vulneran el derecho a la privacidad.

Existen una variedad de fundamentos legales, principios éticos y precedentes jurisprudenciales que respaldan la idea de que la vigilancia constante y sin justificación laboral o de seguridad puede invadir la esfera personal de los trabajadores, comprometiendo su derecho a controlar su información y mantener aspectos de su vida fuera del ámbito laboral protegidos de la supervisión. La falta de consentimiento informado y la posibilidad de discriminación basada en información personal también refuerzan esta afirmación. La jurisprudencia se ha sostenido en diversas ocasiones que la vigilancia sin proporción ni justificación adecuada viola el derecho a la privacidad.

2. Establecer que el uso de video vigilancias, grabaciones de voz, tarjetas de identificación, registros de empleadores y otros, atendan el derecho a la dignidad del trabajador.

El presente objetivo se verificó al plantear la cuarta pregunta de la encuesta referente a ¿Cree Usted que los sistemas de vigilancias son un problema para que los trabajadores no puedan desarrollarse dentro de un ambiente adecuado y propicio que garantice, su integridad, seguridad y bienestar?, siendo así que el 56,7 % de los encuestados indicaron que efectivamente el uso de video vigilancias, grabaciones entre otros atentan el derecho a la dignidad del trabajador en el ámbito laboral, al igual que en muchos otros países, existen regulaciones y normativas que buscan establecer que el uso de tecnologías de vigilancia, como videovigilancia, grabaciones de voz, tarjetas de identificación y otros medios, deben ser implementadas de manera que respeten el derecho a la dignidad de los trabajadores.

La Constitución de la República del Ecuador establece en su Art. 11 que todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y vida privada, incluida su dignidad. Además, la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajo y Previsión Social (LOT), en su Art. 318, establece que los beneficiarios deben respetar la dignidad de los trabajadores y evitar la discriminación en todas sus formas. El uso de sistemas de vigilancia debe ser proporcional y justificado, limitándose a multas legítimas como la seguridad y la productividad. También se debe informar adecuadamente a los trabajadores sobre la implementación de estas tecnologías y obtener su consentimiento informado en los casos necesarios. Por lo tanto, en Ecuador, es importante que el uso de videovigilancia, grabaciones de voz, tarjetas de identificación y otros medios se realice en consonancia con los principios de respeto a la dignidad del trabajador y de acuerdo con las leyes y normas laborales y de privacidad vigente.

3. Proponer lineamientos propositivos en beneficio de los derechos de los trabajadores.

Vamos a iniciar con los elementos recabados se considera vulnerado su derecho a la intimidad personal y por lo tanto quebranta la norma constitucional establecida en el Art. 66 Num. 20 de la Constitución de la República del Ecuador. Por lo que es formular lineamientos que fomenten la protección del derecho a la intimidad de los trabajadores en sus lugares de trabajo, ya que en la constitución este derecho es genérico y no específico, no obstante, cabe mencionar que el Art. 11 Num.

3 inciso tercero, determina que los derechos serán justiciables, no se podrá alegar la falta de una norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, se considera que el derecho a la intimidad personal, es un derecho fundamental inherente, intransferible, irrenunciable e imprescriptible del ser humano, derecho personalísimo inherente a la dignidad humana, la misma que se desea mantener protegido fuera del alcance de tercero.

- Análisis jurídico, es fundamental examinar la legislación laboral y de protección de datos vigente para determinar los límites y restricciones del uso de sistemas de vigilancia en el lugar de trabajo

- Revisión de políticas empresariales, es importante revisar las políticas empresariales relacionadas con el uso de sistemas de vigilancia para identificar posibles brechas o áreas de mejora en cuanto a la protección de la privacidad del trabajador.

Es por esta razón, que mediante este análisis jurídico y doctrinario llegar a establecer normativas a las empresas para que tanto jefes como empleados tengan conocimiento de las prevenciones que se vayan a utilizar en el ámbito laboral donde se creara programas donde se dará a conocer las legislaciones que estén vigentes en la materia de la privacidad e intimidad del trabajador.

7.4 Fundamentación jurídica para lineamientos propositivos

El análisis jurídico y doctrinario del uso de sistemas de vigilancia frente al derecho a la privacidad del trabajador debe considerar diversos aspectos para garantizar un equilibrio adecuado entre los intereses legítimos del empleador y los derechos fundamentales del trabajador. Aquí hay algunos lineamientos propositivos a tener en cuenta:

Para iniciar **primero**, es necesario invocar la Constitución de la Republica del Ecuador, en donde se reconoce el derecho a la intimidad personal y familiar en el Num. 20 del Art. 66, el derecho a la intimidad personal y familiar es un derecho fundamental que protege la esfera más íntima de la vida de una persona, tanto en su ámbito personal como familiar. Este derecho implica que las personas tienen el control sobre su información personal, comunicaciones, actividades y relaciones personales, y que estas áreas de la vida están resguardadas de la interferencia indebida de terceros, incluyendo gobiernos, empresas y otros individuos, cabe señalar que dentro de nuestra normativa tenemos al Código de Trabajo donde nos señala tanto los deberes y derechos del trabajador y empleador, sin

embargo la Ley de Vigilancia y Seguridad Privada en su articulado 1 menciona que regula las actividades relacionadas con la prestación de servicios de vigilancia y seguridad a favor de personas naturales y jurídicas, bienes muebles e inmuebles y valores, por parte de compañías de vigilancia y seguridad privada, legalmente reconocidas. Se entiende por prestación de dichos servicios la que sea proporcionada, dentro del marco de libre competencia y concurrencia, a cambio de una remuneración.

Como segundo dentro de la Legislación de España y Colombia son países más centrados en el derecho a la privacidad e intimidad del trabajador en las empresas, en donde es primordial velar por ello para el correcto desarrollo del mismo. Es así que nuestro país debería basarse en las normativas mencionadas en el presente trabajo, ya que estas están enfocadas en velar por los derechos a la privacidad e intimidad personal de los trabajadores así como también existen políticas que protegen el derecho a la intimidad, en España indiscutiblemente, la legislación española ampara el derecho a la intimidad y protección de datos personales de los trabajadores de una forma mucho más amplia de lo que lo hace la legislación ecuatoriana, ya que cuentan con leyes especializadas en la materia como tal, es decir, su especificidad en el tema laboral, por lo tanto es una legislación garantista en el ámbito que se estudia. y en Colombia En Colombia, el uso de sistemas de vigilancia en el lugar de trabajo en relación con el derecho a la privacidad del trabajador es un tema que ha sido objeto de consideración jurídica y doctrinaria coincide en que la implementación de sistemas de vigilancia en el trabajo debe ser transparente, con un propósito legítimo y adecuadamente informada a los trabajadores. Se destaca que los usuarios deben equilibrar la necesidad de supervisión con el respeto por la privacidad individual que se encuentre regulada en su Constitución para respetarla y cumplirla, de igual forma tienen eficaces políticas públicas.

Tercero, es preciso recordar respecto a la posible colisión de intereses que reiteradamente la doctrina constitucional ha puesto de relieve la necesidad de que los órganos judiciales preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones del trabajador demandantes del contrato de trabajo y el ámbito de sus derechos y libertades constitucionales, pues, dada la posición preeminente de éstos en el ordenamiento jurídico, en cuanto proyecciones de los núcleos esenciales de la dignidad de la persona y fundamentos del propio estado democrático, la modulación que el contrato de trabajo puede producir en su ejercicio ha de ser la estrictamente imprescindible para el logro de los legítimos intereses empresariales, y proporcional y adecuada a la consecución de tal fin.

Cuarto dentro de estos lineamientos propongo que sean tomadas estas normativas a fin de garantizar el derecho a la privacidad, ya que son eficaces y dentro de nuestra normativa nos falta aplicar de manera correcta, sin embargo, en estos dos países si se los reconoce y aplica de una forma ordenada y que sería fundamental para el correcto desarrollo de nuestro país, ya que los derechos al trabajador cumplen un rol muy importante. Entonces propongo que se analicen cada una de las leyes analizadas en el presente trabajo de investigación.

Quinto La legislación española tiene varias leyes con respecto al derecho a la privacidad, para la cual a mi manera de ver se deberían ser tomadas en cuenta que son las siguientes: La Legislación Española, Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea son los marcos legales que regulan la protección de datos personales, incluido la privacidad en el ámbito laboral. Estas autorizan que el empleado debe garantizar la protección de los datos personales de los empleados y justificar cualquier forma de monitoreo o vigilancia en el lugar de trabajo. Deben informar a los empleados sobre la naturaleza y alcance de cualquier sistema de vigilancia utilizado.

Sexto Por otra parte, esta, la legislación de Colombia, reconoce el derecho a la intimidad personal y familiar en su artículo 15, demuestra que todas las personas tienen derecho a su privacidad. Asimismo, el artículo 20 protege el derecho al buen nombre, que está relacionado con el respeto a la información personal. Además, la Ley 1581 de 2012 regula el tratamiento de datos personales y establece medidas de protección. El Código Sustantivo del Trabajo y otras normativas laborales colombianas no cuentan con disposiciones específicas que regulan directamente el uso de sistemas de vigilancia en el trabajo. Sin embargo, los principios generales de respeto a la privacidad, dignidad y no discriminación en el ámbito laboral son aplicables.

La noción de vida privada es un concepto amplio que abarca, por ejemplo, el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otros seres humanos, y más concretamente ha negado, a efectos del control empresarial del trabajador en su puesto de trabajo, la distinción entre vida personal y vida profesional estableciendo que “en definitiva es el curso de la vida profesional que la mayoría de la gente tiene una oportunidad significativa de desarrollar relaciones con el mundo exterior. De esta forma, ha señalado que sería muy restrictivo limitar la noción de vida privada a un círculo íntimo, en el que el individuo puede conducir su vida personal a su manera y excluir plenamente el mundo

exterior no incluido en este círculo. No puede desconocerse que también en otros ámbitos, y en particular en el relacionado con el trabajo o la profesión, se desarrollan relaciones interpersonales, vínculos o actuaciones que pueden constituir manifestación de la vida privada. La protección de la vida privada en el ámbito del Convenio Europeo, en suma, se extiende más allá del círculo familiar privado y puede alcanzar también a otros ámbitos de interacción social.

8 Conclusiones

Una vez desarrollada la revisión de la literatura y la investigación de campo, se procede a presentar las siguientes conclusiones:

1. 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 por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, pero guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad del trabajador sin atentar contra su derecho a la privacidad y a la intimidad, ante formas automatizadas de control de la actividad laboral de los trabajadores la cuestión que se plantearía es la posibilidad de su instalación atendiendo a la afectación a los derechos de los trabajadores y en un primer momento como se sabe, al derecho a la intimidad.
2. Aunque el empleador podrá adoptarlas medidas que estime más oportunas de vigilancia y control, lo que lleva a afirmar generalizadamente que es admisible la videovigilancia, esta no es un mero instrumento de control del cumplimiento de los deberes laborales, sino que invade la privacidad del trabajador obteniendo información y datos personales relevantes. No es solo un instrumento de control del trabajo sino sobre todo una forma de supervisión del propio trabajador. A mi juicio, las características de este medio de vigilancia implican un cambio cualitativo del poder de control que permiten cuestionar que la libertad de empresa sea un título legitimador suficiente de estos tipos de video control.
3. La instalación de sistemas de vigilancia se ha condicionado a una serie de exigencias por su afectación al derecho a la intimidad y al derecho a la protección de datos, pues, 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 de las personas consagrados en la carta magna.

4. La aplicación de la normativa de protección de datos en el ámbito de las relaciones laborales ha constituido y constituye hoy en día una cuestión sumamente controvertida. Principalmente, esta dificultad atañe a que el empleador constituye la figura del responsable del tratamiento de los datos personales de la plantilla que integra la empresa. En primer lugar, entre aquellos puntos controvertidos que sobrevuelan en el campo de la protección de datos personales se encuentra el consentimiento, que como regla general, conlleva que para efectuar un tratamiento de datos personales se requerirá el consentimiento del trabajador.
5. Mediante la aplicación de sistemas de vigilancia se fomenta la precariedad laboral en el trabajo que enfatiza la degradación de las condiciones laborales y la intensificación de la explotación intrínseca a la relación capital-trabajo. En ese sentido, la desigual configuración de la relación empleador-trabajador se dimensiona en el marco de la restructuración dominante que promueve la ampliación de los márgenes de apropiación del empleador y de sus derechos a la privacidad y a la intimidad en detrimento de su debilitamiento y la pérdida de sus derechos laborales.
6. Bajo esta perspectiva, la precariedad laboral circunscrita mediante la utilización de sistemas de vigilancia que vulnera los derechos del trabajador a la privacidad y a la intimidad, implica la degradación de las condiciones y el deterioro de los derechos laborales del empleado que repercute negativamente en su entorno económico, psicológico y laboral, ya que, al sentirse presionado, se estresa con mayor facilidad y no se puede desempeñar como se esperaría sino estuviera vigilado.

9 Recomendaciones

Desde el punto de vista de esta investigación se realizan las siguientes recomendaciones:

1. En lo que refiere a la instalación de sistemas de vigilancia empresarial, será necesario ponderar entre el derecho a la intimidad y protección de datos personales del trabajador y el derecho del trabajador a la protección de los derechos; en este caso, resulta idóneo que se aplique el principio de proporcionalidad, lo que definitivamente supone que las instalaciones respeten las reglas que rigen este principio, y de ser necesario se adopten otros medios menos invasivos a la intimidad personal, cuya finalidad es que no se produzcan injerencias arbitrarias en ningún caso.
2. La instalación de sistemas de vigilancia empresarial debe respetar el derecho a la intimidad de los trabajadores, así como tampoco debe provocar detrimento en sus derechos; siempre se debe verificar que la medida sea necesaria, idónea y proporcional en sentido estricto, para que de esta manera los empleados conserven sus facultades intactas y los empleadores ejerzan su facultad de control empresarial, pues nada obliga a que el trabajador soporte intromisiones innecesarias, ni siquiera un contrato de trabajo, debido a que, la desigual distribución del poder social entre trabajador y empresario y la distinta posición que éstos ocupan en las relaciones laborales elevan en cierto modo el riesgo de eventuales menoscabos de los derechos fundamentales del trabajador.
3. Brindar un trato especializado tanto del derecho a la intimidad del trabajador como a la protección de datos personales frente a los sistemas de vigilancia empresarial, con un enfoque más constitucional que laboral, pues se encuentran inmersos derechos fundamentales de rango constitucional.
4. Que los empleadores consideren antes de implementar los sistemas de vigilancia empresarial, que cuenten con protocolos y parámetros de uso dentro de los espacios laborales, los cuales minimicen la invasión que se ocasiona en los trabajadores.
5. Desarrollar campañas que incentiven a las universidades a realizar investigaciones y análisis profundos sobre estos temas para que puedan ejercer una gestión profesional futura que garantice la protección de los derechos de los trabajadores en este tipo de situaciones para fomentar su trabajo en condiciones justas que garantice su integridad personal en el ámbito laboral.
6. Implementar en la legislación, aspectos referentes a cómo hacer cumplir con el verdadero mandato constitucional. El paso fundamental para la defensa del modelo de Estado de Derecho es, siempre, tener una regulación específica que tenga en cuenta que ambos sujetos de la relación laboral no se encuentran en la misma casilla de salida. Se tratará de una actuación que, como se ha evidenciado,

module activamente el ejercicio de estos derechos de modo que puedan convivir, ser compatibles o coherentes con sus opuestos, y se eviten soluciones posteriores a la vulneración.

9.1 Lineamientos Propositivos

En base a la normativa mencionada en la fundamentación jurídica, y al tema de investigación me he planteado los siguientes lineamientos propositivos.

- 1.** Realizar un auto test por parte del empleador antes de proceder a la instalación de los sistemas de vigilancia en el puesto de trabajo sin antes comunicar y obtener la aprobación del trabajador para evitar fomentar un ambiente laboral de precarización.
- 2.** Antes de aplicar los sistemas de videovigilancia, la empresa puede evaluar si es una medida válida y legalmente en base a la consideración de los derechos a la privacidad y a la intimidad de los trabajadores, ya que la video vigilancia solo es admisible cuando no exista un medio menos invasivo. No deben ser la primera opción y deberá valorar siempre si de su uso se derivan más ventajas que inconvenientes. Por ejemplo, si su intención es establecer un sistema de control de presencia de los empleados para asegurar el cumplimiento de horario, las cámaras son un medio desproporcionado pues actualmente existen otros medios que cumplen la misma finalidad.
- 3.** Desarrollar políticas que fomenten la intervención administrativa docente en la implementación de capacitaciones en las Universidades enfocadas a analizar casos sobre a vulneración del derecho a la privacidad mediante los sistemas de vigilancia aplicados en las empresas para promover la propuesta de acciones que protejan los derechos de los trabajadores siempre que se atente contra su integridad.
- 4.** Que se incentive a la ARCOTEL, A velar por la privacidad y la protección de datos de los ciudadanos, cuenta en su web con distintas herramientas destinadas a tal fin, cuyo conocimiento puede ser una ayuda importante para la empresa que utiliza cámaras de video vigilancia.
- 5.** Se debe establecer claramente que está prohibido publicar, difundir o compartir las

grabaciones de audio y video de los empleados sin su consentimiento explícito, esta medida garantiza que los trabajadores tengan control sobre su imagen y privacidad, evitando posibles daños a su reputación o vulneración de sus derechos. Implementar estos lineamientos no solo protege la privacidad de los trabajadores, sino que también fomenta un ambiente laboral de confianza y respeto mutuo entre empleadores y empleados.

10 Bibliografía

- Alzate, B. A., Giraldo, L. T., & Barbosa, A. F. (2019). Vigilancia tecnológica: metodologías y aplicaciones. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 5(13).
- Amo Filvà, D., Alier Forment, M., García-Peñalvo, F. J., Fonseca Escudero, D., & Casañ Guerrero, M. J. (2020). Privacidad, seguridad y legalidad en soluciones educativas basadas en Blockchain: Una Revisión Sistemática de la Literatura. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 2020, Vol. 23, No 2.
- Arroyo Castillo, H. A. Diagnóstico de sensores de detección de movimiento con ayuda de la tecnología Arduino en el AA. HH Villa Maria–Chimbote; 2019.
- Arrunátegui Yáñez, L. L., & Coque Franco, Y. N. (2020). Vacío legal para la judicialización de personas jurídicas por delito de violación a la intimidad en el Ecuador (Bachelor's thesis).
- Baamonde, M. E. C. (2019). La organización del tiempo de trabajo con perspectiva de género: la conciliación de la vida privada y la vida laboral. *Documentación Laboral*, (117), 17-21.

- Báez Buelvas, D. M. (2019). Implementación de un sistema de video vigilancia a través de cámaras de seguridad para los laboratorios de la facultad de ingeniería electrónica (Doctoral dissertation, Universidad Santo Tomás).
- Balaguer, M. L. (2020). El control empresarial por videovigilancia en la LOPD. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (151), 357-372.
- Balaguer, M. L., & Moragues, F. R. (2020). Control empresarial del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral desde la perspectiva del derecho a la protección de datos ya la intimidad. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 10(2), 506-540.
- Bardazano, G., & Giudice, L. (2020). La Declaración Universal de los Derechos Humanos en la ideología normativa de la Suprema Corte de Justicia. *Anuario del Área Socio-Jurídica*, 12(1), 43-67.
- Bayas, B. V. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Bolentín de Coyuntura*, (22), 20-23.
- Boza, G. (2020). *Lecciones de derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la PUCP.
- Bravo, C. J., Ramírez, P. E., & Arenas, J. (2018). Aceptación del reconocimiento facial como medida de vigilancia y seguridad: Un estudio empírico en Chile. *Información tecnológica*, 29(2), 115-122.
- Bernal-Camargo, D. R., & Padilla-Muñoz, A. C. (2018). Los sujetos de especial protección: construcción de una categoría jurídica a partir de la constitución política colombiana de 1991. *Jurídicas*, 15(1), 46-64.
- Bezerra, A. C. (2020). Da teoria matemática para uma proposta de teoria crítica da informação: a integração dos conceitos de regime de informação e competência crítica em informação. *Perspectivas em ciência da informação*, 25, 182-201.
- Bustamante, C. B. (2021). Poder de dirección y derecho a la intimidad y privacidad del trabajador. *Revista de la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 157.
- Bustamante, S. E., & Guerrero, T. V. (2018). La libertad de expresión y el derecho al honor. ¿Colisionan estos derechos fundamentales?. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Campaner Muñoz, J. (2019). *Publicidad y secreto del proceso penal en la sociedad de la*

- información. Publicidad y secreto del proceso penal en la sociedad de la información, 1-206.
- Canalda Criado, S. (2019). El fomento del empleo decente y sostenible en cooperativas y sociedades laborales. *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*. 2019 Sep 06; 132: 77-96.
- Canavessi, P. (2022). El despliegue de la política laboral peronista: cambios y continuidades en la experiencia del Estado de los trabajadores y los patrones del centro de la provincia de Buenos Aires (1935-1955).
- Carbonella, A., & Kasmir, S. (2020). Desposesión, desorganización y la antropología del trabajo. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 4(9), 1-18.
- Carrera, E. C. R., Zurita, A. C. P., & Lascano, A. M. P. (2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 680-693.
- Cárdenas Calderón, G. D. (2018). Diseño de una política de seguridad de la información basada en la norma ISO 27799 para el control de accesos a las aplicaciones médicas de la red en el Hospital AXXIS.
- Carvajal, Á. E. B., & Estrada, J. L. R. (2020). Vulneración del derecho a la intimidad personal y familiar en las redes sociales. *Revista jurídica crítica y derecho*, 1(1), 49-60.
- Castillo, C. G. N., Álvarez, J. C. E., Coronel, M. A. G., & Zurita, I. N. (2020). Derechos de Participación: Constitución de la República del Ecuador. Principio de Progresividad de los Derechos. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 5(8), 493-510.
- Cataldo, J. L. U. (2019). Privacidad, trabajo y derecho. *Derecho & Sociedad*, (53), 13-23.
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama social*, 27, 47-63.
- Cerquera Unda, S. C. (2018). El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización (Doctoral dissertation, Bogotá-Derecho, Ciencias Políticas y Sociales-Maestría en Derecho).
- Cifuentes Vélez, R. *Prospectiva y vigilancia tecnológica para la contaduría pública en Colombia: horizonte al 2025 [recurso electrónico]*.
- Cordero Quinzacara, E. (2019). Los reglamentos como fuente del derecho administrativo y su

- control jurisdiccional. *Ius et praxis*, 25(1), 285-334.
- Cruz-Rojas, G. A., Molina-Blandón, M. A., & Valdiri-Vinasco, V. (2019). Vigilancia tecnológica para la innovación educativa en el uso de bases de datos y plataformas de gestión de aprendizaje en la universidad del Valle, Colombia. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 9(2), 303-317.
- Cuellar, D. M. P., Canosa, E. A. V., & Lasso, A. D. V. (2023). La responsabilidad civil extracontractual en Colombia por infracción de derechos de autor: daños, perjuicios y cuantificación. *Prolegómenos: Derechos y valores*, 26(52), 43-60.
- Cundulle Chamorro, E. K. (2018). El derecho a las utilidades del trabajador y su actual limitación vulnera el principio constitucional de intangibilidad (Bachelor's thesis).
- Curiel Lorenzo, S. L., & Castro Sánchez, M. (2018). Diagnóstico para la implementación del Sistema de Vigilancia e Inteligencia Empresarial en una Unidad de Información. *Revista San Gregorio*, 1(28), 70-81.
- del Estado, E. J. (2021). Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- de Derechos Humanos, C. I. (2018). ABC de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. El qué, cómo, cuándo, dónde y porqué de la Corte Interamericana.
- del Amo Franco, L., & Francesc, X. (2020). Justicia comparativa y democracia en La Idea de la Justicia de Amartya Sen.
- Domínguez, G. K. P. (2018). La Comunicación organizacional interna en la organización educativa. *Foro educacional*, (30), 11-39.
- Durán, P., Liascovich, R., Barbero, P., Bidondo, M. P., Groisman, B., Serruya, S., ... & Gordillo-Tobar, A. (2019). Sistemas de vigilancia de anomalías congénitas en América Latina y el Caribe: presente y futuro. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 43.
- Elao Solórzano, M. A., & Valdiviezo Alvarado, A. B. (2021). Delito de violación a la intimidad por medios telemáticos en el Ecuador (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas).
- Espín, J. E. S., Espinosa, J. L. S., Espinosa, J. H. S., & Espinosa, V. A. S. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 4(7), 39-63.

- Gandía, J. V. L. (2023). El panóptico laboral: de tiempos modernos al algoritmo. Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho, (49), 508-518.
- García, H. O. (2023). Indemnización por despido versus fondo de capitalización individual: apuntes contra una eventual reforma inadmisibles. PENSAR EN DERECHO N°23, 71.
- Garcés-Socarrás, L. M., Sánchez-Correa, R., Cabrera Sarmiento, A. J., Sánchez-Solano, S., & Brox Jiménez, P. (2020). Implementación de un detector de movimiento para cámaras inteligentes sobre sistemas embebidos. Ingeniería Electrónica, Automática y Comunicaciones, 41(3), 53-65.
- Garnica Vallejo, P. N. (2021). La insuficiencia de la normativa ecuatoriana para la protección de datos personales (Bachelor's thesis, Quito).
- Gaviria Gil, J. A., & Palacio Puerta, M. (2019). El sesgo de statu quo de las normas supletivas y su verificación en el artículo 1600 del Código Civil colombiano.
- Guaman Villalta, M. G. (2021). Hyperledger Blockchain para la seguridad en bases de datos un mapeo sistemático (Bachelor's thesis).
- Grijalva, D. R., & Tapia, M. G. A. (2018). La prevalencia de la sociedad del conocimiento o la sociedad de la información como elementos estructurantes del sistema social. Prisma Social: revista de investigación social, (20), 333-346.
- Guapisaca Guamán, J. M. (2020). Control de seguridad interna empresarial basado en internet de las cosas (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Carrera Organización de Empresas).
- Guzmán, W. C. V., Cadena, A. G. M., Escalante, A. M. O., & Hivon, M. S. (2021). Importancia del big data en un gestor documental para las entidades públicas de Colombia. SIGNOS- Investigación en sistemas de gestión, 13(1), 1-21.
- Hilarión-Gaitán, L., Díaz-Jiménez, D., Cotes-Cantillo, K., & Castañeda-Orjuela, C. (2019). Desigualdades en salud según régimen de afiliación y eventos notificados al Sistema de Vigilancia (Sivigila) en Colombia, 2015. Biomedica, 39(4), 737-747.
- Intriago, F. E. J. (2018). Los riesgos psicosociales en el Derecho del Trabajo: ¿Una figura aplicable en el Derecho ecuatoriano? USFQ Law review, 5(1), 100-117.
- Jacques, R., Linares, Y., & Useche, E. (2019). (Geo) políticas migratorias, inserción laboral y

xenofobia: migrantes venezolanos en Ecuador. En Cécile Blouin, Después de la Llegada. Realidades de la migración venezolana. Lima (Perú): Themis-PUCP.

- Jaramillo, C. D. (2021). Utilización del sistema de reconocimiento facial para preservar la seguridad ciudadana. *El Criminalista Digital. Papeles de Criminología*, (9), 20-37.
- Julián, F. G. C., Reyes, M. V., Sánchez, A. L., & Ríos, C. A. J. (2018). Reconocimiento facial por el método de eigenfaces. *Pistas Educativas*, 39(127).
- Jurado, Z. E. R., Riera, L. E. R., & Méndez, J. A. C. (2023). Protección de datos en el contexto de la promulgación de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales en Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 8(8), 1355-1373.
- Labbé Ibarra, S. A., & Latrille González, P. F. (2018). Protección de los datos personales en Chile, su tratamiento y comercialización. Análisis y críticas a la ley N° 19.628.
- Lecumberri Beascoa, G. (2020). El Derecho de excepción, una perspectiva de Derecho comparado: España: Estado de alarma.
- Malo, M. Á. (2018). Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales. *Papeles de economía española*, (156), 146-158.
- Marín, A. M. F., Perea, P. J. R., & Martínez, M. L. (2020). El enfoque de los mercados de trabajo segmentados: origen y evolución. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 38(1).
- Mascitti, M. (2021). El derecho del trabajo como un medio para atenuar el impacto de la vigilancia del trabajador, su manipulación y su discriminación en el ámbito laboral de la sociedad de la transparencia. *Ius et Scientia*, 7(1), 155-182.
- Mar Cornelio, O. (2019). Modelo para la toma de decisiones sobre el control de acceso a las prácticas de laboratorios de Ingeniería de Control II en un sistema de laboratorios remoto.
- Marín Romero, W. L. A., & Mateos Juarez, G. J. (2022). La aplicación del procedimiento sancionador en materia de segregación en la fuente de residuos sólidos municipales, en el distrito de Andahuaylas, del 2020-2021.
- Maritan, G. G., & Placeres, I. B. (2019). La seguridad social en Ecuador: Breves apuntes sobre sus deficiencias y beneficios. *Uniandes Episteme. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 6(4), 527-549.
- Martínez, D. E. (2019). La teoría democrática deliberativa y el vínculo entre derechos humanos y

- soberanía popular. *Alpha (Osorno)*, (48), 139-150.
- Martínez, J. A. G. (2021). La videovigilancia empresarial en la industria 4.0: la salvaguarda de la intimidad informática del trabajador. *Revista Aranzadi Doctrinal*, (10), 4.
- Matos, L., & Morillo, D. (2021). GESTIÓN EN LA SEGURIDAD DIGITAL DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN. EDITORIAL 3 VISIÓN PROSPECTIVA DE LAS CLAVES DEL ÉXITO EMPRESARIAL: SINERGIA E INTEGRACIÓN. *Milagro Ovalles*, 5(2), 33.
- Mazón Pinos, J. L. (2020). La afectación al derecho al trabajo por la terminación de la relación, aplicando la causal del caso fortuito o fuerza mayor, como consecuencia de la pandemia en la ciudad de Guaranda en el año 2020 (Bachelor's thesis, Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho).
- Medina, S. A. (2020). La interferencia estatal en la vida privada y familiar. *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, (42), 1-23.
- Medina Villanueva, J. E. (2020). Los daños punitivos en el derecho mexicano. Algunas ideas para su interpretación. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 53(157), 221-242.
- Mellado Carrasco, V. (2017). El código del trabajo de la alianza liberal y la Federación Obrera de Chile (FOCH), 1920-1922. *Cuadernos de historia (Santiago)*, (47), 59-84.
- Mera, P. D. V., Robinzón, E. J. G., Govea, G. E. V., & Vilela, P. (2023). Impacto económico del impuesto a la renta de 2022 en las remuneraciones de los empleados y trabajadores ecuatorianos en relación de dependencia. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 7(14), 1-18.
- Meraz Espinoza, A. I. (2018). Empresa y privacidad: el cuidado de la información y los datos personales en medios digitales. *Revista IUS*, 12(41), 293-310.
- Miranda Díaz, J. A. (2018). Efectos del salario mínimo en remuneraciones y empleo.
- Montoya, P. B., & Briones, R. V. (2019). Empleo de los UAV, en operaciones de seguridad y vigilancia en las áreas estratégicas en el ecuador. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 4(4), 15-15.
- Montejo, M. F. C. (2020). Derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo. U. Externado de Colombia.
- Mora, D., De Simone, M., & Austin, M. C. (2020). Tecnologías para la detección de ocupación

- en edificios. *Prisma Tecnológico*, 11(1), 17-22.
- Mundial, B. (2020). Informe sobre el desarrollo mundial.
- Muñoz, D. E. (2020). El derecho al honor, la honra y buena reputación: Antecedentes y regulación constitucional en el Ecuador. *Ius Humani. Law Journal*, 9(1), 209-230.
- Natera, M. Á. C. (2022). Inteligencia artificial: discriminación, repetición y narrativas algorítmicas. *Cuadernos del Cendes*, 39(109), 23-50.
- Neves, J. (2020). Introducción al derecho del trabajo. Fondo Editorial de la PUCP.
- Nieto, F. N. (2019). Las facultades de control a distancia del trabajador: videovigilancia y grabación del sonido. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (150), 71-89.
- Niño-Rondón, CV, Castro-Casadiago, SA, Medina-Delgado, B., Guevara-Ibarra, D., & Camargo-Ariza, LL (2021). *Revista UIS Ingenierías*. *Revista UIS Ingenierías*, 20 (2), 65-74.
- Olivares, R. S. (2018). Los derechos digitales en el ámbito laboral: comentario de urgencia a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (3).
- Ortiz, E. (2023). Sobre capitalismo y órdenes de la vigilancia. Algunos comentarios a la obra de Shoshana Zuboff. *Perspectivas. Revista de Historia, Geografía, Arte y Cultura*, 11(21), 73-77.
- Osuna-Alarcón, M. R., & Rodríguez-Hernández, P. (2020). Investigación, desarrollo e innovación en el sector empresarial español: dificultades para su implementación. *Profesional de la Información*, 29(1).
- Patiño, S., Caicedo, A., & Guaña, E. R. (2019). Modelo de evaluación del Dominio Control de Acceso de la norma ISO 27002 aplicado al proceso de Gestión de Bases de Datos. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (E22), 230-241.
- Pérez Esquer, M. (2020). Platón y Orwell: de la República a 1984. Conexiones entre la utopía platónica y la distopía orwelliana (Opinión).
- Pérez, M., Nisso, G. A. C., & Buitrago, F. V. (2018). Sistema embebido de detección de movimiento mediante visión artificial. *Visión electrónica*, 12(1), 97-101.
- Pezo, V. G. (2018). Discurso del Dr. Víctor Guevara Pezo en ocasión de la presentación de su

- libro “El Derecho a la Información frente al Derecho a la Intimidad”. *Persona y Familia*, 1(7), 235-249.
- Pineda, Y. M. R., & Ruiz, L. M. M. (2023). Vulneración del derecho a la privacidad dentro de la era digital en el Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 8(10), 982-1009.
- Pizarro Moreno, E. (2022). El derecho a la intimidad de Warren y Brandeis, traduttore, traditore y notas. *El derecho a la intimidad de Warren y Brandeis, traduttore, traditore y notas*, 1-144.
- Puerto, M. I., & Sferrazza-Taibi, P. (2018). La sentencia Schrems del Tribunal de Justicia de la Unión Europea: Un paso firme en la defensa del derecho a la privacidad en el contexto de la vigilancia masiva transnacional. *Revista Derecho del Estado*, (40), 209-236.
- Quispe Gomezjurado, H. D. (2019). El delito de la violación a la intimidad de los datos personales en relación a la cláusula de reserva y confidencialidad en redes sociales (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
- Recio, A. (2018). Desigualdades en el mercado laboral. La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar, 187-211.
- Rivera González, M. M. (2022). Reducción emergente de la jornada de trabajo y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales (Master's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2022).
- Rivera Barrantes, V. (2019). Realidad sobre la privacidad de los datos personales en Costa Rica. *E-Ciencias de la Información*, 9(2), 68-81.
- Roca, A. P. (2020). El derecho a la protección de datos personales y su reflejo en el consentimiento del interesado. *Revista de derecho político*, (108), 165-194.
- Romero, M. A. (2023). Derecho a la privacidad en ámbito laboral (Bachelor's thesis).
- Rosco, R. R., & Carballo, D. L. (2018). El impacto del RGPD en el ámbito del control laboral y la era de la innovación. *Actualidad civil*, (5), 8.
- Rúales, A. L. C., Zambrano, G. R., & Basurto, I. J. D. (2023). La inteligencia artificial y el derecho a la intimidad-privacidad. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 8, 84-93.
- Ruiz, L. G. O., & Forero, A. F. (2018). El Derecho de Rectificación en las Redes Sociales. *Verba Iuris*, (40), 129-147.
- Rule, J. B. (2019). Contextual integrity and its discontents: A critique of Helen Nissenbaum's

- normative arguments. *Policy & Internet*, 11(3), 260-279.
- Santos, D., Dallos, L., & Gaona-García, P. A. (2020). Algoritmos de rastreo de movimiento utilizando técnicas de inteligencia artificial y machine learning. *Información tecnológica*, 31(3), 23-38.
- Sporman Uribe, N. S., & Leal Espinoza, M. F. (2022). La falta de probidad como causal de despido en el Código del Trabajo.
- Tirado, D. B. P., Velásquez, L. E. A., & Ocampo, A. R. D. (2019). El despido intempestivo en la ciudad de Machala. Aplicación del código del trabajo. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 43-52.
- Torrecilla, E. R. (2018). Derecho del trabajador a la privacidad en la empresa y límites a su control por cámaras de vigilancia. Estudio del caso López Ribalda y otras contra España (a propósito de la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 9 de enero de 2018). *Derecho de las relaciones laborales*, (2), 135-152.
- Torres, R. (2019). Nuevas formas de empleo y protección social. *Papeles de economía española*, (161), 186-242.
- Turégano, I. (2020). Los valores detrás de la privacidad.
- Véliz, C. (2021). Privacidad es poder: Datos, vigilancia y libertad en la era digital. *Debate*.
- Vergara, J. R. H., & Camacho-Ramírez, A. (2019). Derecho individual del trabajo. *Universidad del Rosario*.
- Vilar Gonzalez, S. (2018). La gestación subrogada en España y en el derecho comparado.
- Visconti, E. T. (2018). Vídeo-vigilancia y protección de datos en el ámbito laboral: una sucesión de desencuentros. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

11 Anexo

11.1 Formato de encuesta



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**

CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA A DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Estimado(a) Abogado(a): por motivo que me encuentro realizando mi Trabajo de Integración Curricular titulado: **“Análisis jurídico y doctrinario del uso de sistemas de vigilancia frente al derecho a la privacidad del trabajador”**; solicito a usted de la manera más comedida sírvase dar contestación al siguiente cuestionario de encuestas, resultados que permitirán obtener información para la culminación de la presente investigación.

Instrucciones: Planteamiento del problema.

Los sistemas de vigilancia son herramientas que sirven de gran ayuda para poder observar, monitorear y registrar actividades espacios públicos y privados, también determinado espacio o área, estos sistemas por su gran tecnología, que tienen cámara de video, sensores, micrófonos y otros dispositivos de detección

La protección de los derechos fundamentales, en especial de la intimidad puede verse afectada de una manera particular, la expansión del internet y de otras tecnologías en todos los sectores de la vida cotidiana ha representado un desafío en la sociedad, el derecho debería reconocer que tanto la recolección como el uso de información de índole personal son actividades que acarrear deberes y responsabilidades estableciendo prácticas de seguridad para el manejo de información personal, proteger la intimidad en esta era de la información, el derecho puede hacer mucho por salvaguardar la intimidad

CUESTIONARIO

1. **¿Cree Usted que tener una vida privada implica que todo individuo resguarde su integridad personal sea en público o dentro de una empresa?**

Si

No

¿Por qué?

.....
.....

.....

2. Considera Usted que los sistemas de vigilancia atentan el derecho a la dignidad del trabajador?

SI () NO ()

¿Por qué?

.....
.....
.....

3. ¿Cree Usted que los videos de vigilancia filtrados por los jefes, vulneren el derecho a la intimidad de los trabajadores?

SI () NO ()

¿Por qué?

.....
.....
.....

4. ¿Cree Usted que los sistemas de vigilancias son un problema para que los trabajadores no puedan desarrollarse dentro de un ambiente adecuado y propicio que garantice , su integridad, seguridad y bienestar?

SI () NO ()

¿Por qué?

.....
.....
.....

5. ¿Piensa Usted que en el momento de que se vulnera el derecho a la privacidad del trabajador mediante sistemas de vigilancia, se fomenta la precarización y se vulnera el derecho a la dignidad y no discriminación?

SI () NO ()

¿Por qué?

.....

.....

.....

6. ¿Considera Usted que los sistemas de vigilancia utilizados por los jefes o patronos a los trabajadores sin fines laborales o de seguridad vulnera el derecho a la privacidad?

SI () NO ()

¿Por qué?

.....

.....

.....

11.2 Formato de entrevista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

ENTREVISTA A DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO.

Estimado(a) Abogado(a): por motivo que me encuentro realizando mi Trabajo de Integración Curricular titulado: **“Análisis jurídico y doctrinario del uso de sistemas de vigilancia frente al derecho a la privacidad del trabajador”**; solicito a usted de la manera más comedida sírvase dar contestación a la siguiente entrevista, resultados que permitirán obtener información para la culminación de la presente investigación

Instrucciones: Planteamiento del problema.

Los sistemas de vigilancia son herramientas que sirven de gran ayuda para poder observar, monitorear y registrar actividades espacios públicos y privados, también determinado espacio o área, estos sistemas por su gran tecnología, que tienen cámara de video, sensores, micrófonos y otros dispositivos de detección

La protección de los derechos fundamentales, en especial de la intimidad puede verse afectada de una manera particular, la expansión del internet y de otras tecnologías en todos los sectores de la vida cotidiana ha representado un desafío en la sociedad, el derecho debería reconocer que tanto la recolección como el uso de información de índole personal son actividades que acarrear deberes y responsabilidades estableciendo prácticas de seguridad para el manejo de información personal, proteger la intimidad en esta era de la información.

CUESTIONARIO

- 1. ¿Cree usted que el derecho a la privacidad se ve afectado cuando es vigilado por cámaras (audio-video) durante sus horas de trabajo o descanso?**

- 2. ¿Considera Usted que los sistemas de vigilancia atentan el derecho a la dignidad del trabajador?**

- 3. ¿Cree Usted que los videos de vigilancia filtrados por los jefes, vulneren el derecho a la intimidad de los trabajadores?**

- 4. ¿Cree Usted que los sistemas de vigilancias son un problema para que los trabajadores no puedan desarrollarse dentro de un ambiente adecuado y propicio que garantice, su integridad, seguridad y bienestar?**

- 5. ¿Piensa Usted que en el momento de que se vulnera el derecho a la privacidad del trabajador mediante sistemas de vigilancia, se fomenta la precarización y se vulnera el derecho a la dignidad y no discriminación?**

- 6. ¿Considera Usted que los sistemas de vigilancia utilizados por los jefes o patronos a los trabajadores sin fines laborales o de seguridad vulnera el derecho a la privacidad?**

11.3 Formato de Certificado de Director



unl
Universidad
Nacional
de Loja

FACULTAD, JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
SECRETARÍA GENERAL

Presentada el día de hoy, trece de junio de dos mil veintitrés, a las nueve horas con cuarenta y cuatro minutos. Lo certifica, la Secretaria Abogada de la Facultad Jurídica Social y Administrativa de la UNL.

ENA REGINA
PELAEZ
SORIA

Firmado digitalmente
por ENA REGINA
PELAEZ SORIA
Fecha: 2023.06.13
10:47:25 -05'00'

Dra. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc.
**SECRETARIA ABOGADA DE LA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**

Loja, 13 de junio de 2023, a las 10H34. Atendiendo la petición que antecede, de conformidad a lo establecido en el **Art. 228 Dirección del trabajo de integración curricular o de titulación**, del Reglamento de Régimen Académico de la UNL vigente; una vez emitido el informe favorable de estructura, coherencia y pertinencia del proyecto, se designa al Dr. Fernando Filemón Soto Soto, Mg. Sc, Docente de la Carrera de Derecho de la Facultad Jurídica Social y Administrativa, como **DIRECTOR del Trabajo de Integración Curricular o Titulación**, titulado: "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DEL USO DE SISTEMAS DE VIGILANCIA FRENTE AL DERECHO A LA PRIVACIDAD DEL TRABAJADOR", de autoría del Sr. JIXON ALEXANDER BRAVO CANGO. Se le recuerda que conforme lo establecido en el Art. 228 antes mencionado. Usted en su calidad de director del trabajo de integración curricular o de titulación "será responsable de asesorar y monitorear con pertinencia y rigurosidad científico-técnica la ejecución del proyecto y de revisar oportunamente los informes de avance, los cuales serán devueltos al aspirante con las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para asegurar la calidad de la investigación. Cuando sea necesario, visitará y monitoreará el escenario donde se desarrolle el trabajo de integración curricular o de titulación". **NOTIFIQUESE para que surta efecto legal.**



Dr. Mario Enrique Sánchez Armijos, Mg. Sc.
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO

Loja, 13 de junio de 2023, a las 10H35. Notifiqué con el decreto que antecede al Dr. Fernando Filemón Soto Soto, Mg. Sc., para constancia suscriben:



Dr. Fernando Filemón Soto Soto, Mg. Sc.,
DIRECTOR TIC



Elaborado por: Nancy M. Jaramillo

C.C. Sr. Jixon Alexander Bravo Cango
Expediente de Estudiante

ENA REGINA
PELAEZ
SORIA

Firmado digitalmente por
ENA REGINA
PELAEZ SORIA
Fecha: 2023.06.13
10:47:33 -05'00'

Dra. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc.
SECRETARIA ABOGADA

072 – 545174 ext. 21-23-28
Ciudad Universitaria "Guillermo Falconí Espinosa"
Casilla Letra "S" La Argelia, Loja – Ecuador

Página 1 | 1

Educamos para Transformar

Certificación

Loja 19 de febrero del 2024

Mgtr. Rosa Marcela Soto Jaramillo

PERITO TRADUCTOR DE LA FUNCIÓN JUDICIAL

CERTIFICO:

Que he traducido el resumen en el proceso de elaboración del Trabajo de Integración Curricular denominado: “**Análisis jurídico y doctrinario del uso de sistemas de vigilancia frente al derecho a la privacidad del trabajador**”, el cual consta de trescientas sesenta y cuatro (364) palabras. El trabajo realizado es previo a la obtención del **título de Abogado**, de la autoría del estudiante **Jixon Alexander Bravo Cango**, con cédula de identidad Nro. **2200128805**, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectivo proceso.

Rosa
Soto
Jaramillo

Firmado digitalmente por
Rosa Soto Jaramillo
Nombre de
reconocimiento (DN):
cn=Rosa Soto Jaramillo,
o,ou,
email=soto.rosa30@gmai
l.com, c=ES
Fecha: 2024.02.19
21:08:13 -05'00'

Mgtr. Rosa Marcela Soto Jaramillo

PERITO TRADUCTOR DE LA FUNCIÓN JUDICIAL

AREA O PROFESIÓN: INTERPRETES Y TRADUCTORES

ESPECIALIDAD: INGLÉS

No. DE CALIFICACIÓN 12310444

DOCUMENTO DE IDENTIDAD: 110339684-0

11.4 Certificado de traducción

