

Nueva tecnología, nuevas interrogantes: análisis crítico de la decisión del Tribunal Supremo en *Vega Rodríguez vs. P.R.T.C.*

Daphne Cordero Guilloty
Griselle Hernández Espinosa *

I. Introducción

El hombre dentro de su naturaleza, presenta una doble proyección de su personalidad. Exterioriza diversas modalidades de conducta. Se presenta como un ser social y un ser individual.¹ No sólo vive en las cosas que lo rodean, sino que tiene un espacio que guarda para sí mismo, donde vuelca su conducta a un parámetro alejado de los ojos del mundo exterior; esto es la intimidad.²

El derecho a la intimidad es uno de los derechos más importantes del hombre, el cual tiene un fuerte estandarte en la escala de valores protegidos por la sociedad. Es un derecho personalísimo, de los que goza el hombre por su condición de tal.³ La intimidad es una condición espiritual presente en el hombre, entorno indispensable que lo define.⁴ No nació como un derecho en sí, es de construcción jurídica, el cual fue reconocido como tal mucho después de las primeras declaraciones de Derechos Humanos.⁵ No es hasta 1890 a raíz del estudio de Warren y Brandeis titulado *The Right of Privacy*⁶ que comienza a desarrollarse el derecho a la intimidad en Estados Unidos.

En las Declaraciones de Derechos Humanos se han catalogado de manera específica algunas áreas del derecho a la intimidad como componentes de la vida íntima del hombre, que tienen que ser protegidas de la intromisión indebida de terceros o del Estado; por ejemplo,

* ESTUDIANTES DE SEGUNDO AÑO Y MIEMBROS DEL CUERPO DE INVESTIGADORES Y REDACTORES DE LA REVISTA DE DERECHO PUERTORRIQUEÑO DE LA ESCUELA DE DERECHO DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE PUERTO RICO.

¹ MATILDE M. ZAVALA DE GONZÁLEZ, DERECHO A LA INTIMIDAD, EN 12 (ABELEDO-PERROT, BUENOS AIRES 1992).

² *Id.*

³ RODOLFO DANIEL UICHI, LOS BANCOS DE DATOS Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD 39 (EDITORIAL AD-HOC, 1999).

⁴ *Supra* nota 1, EN 14.

⁵ *Id.*

⁶ LOUISE D. BRANDEIS, SAMUEL D. WARREN, *THE RIGHT OF PRIVACY*, 4 HARV. L. REV. 193 (1890).

inviolabilidad del domicilio.⁷ El respeto a la vida privada, sostiene Jacques Velu:

es una miscelánea de derecho que cubre un vasto campo de actividades individuales y que protege contra ataques contra su integridad física o mental o a su libertad moral o intelectual, contra ataques a su honor y reputación y agravios similares, contra el uso del nombre, identidad o imagen, contra ser espiado o vigilado y contra descubrimiento del información protegida por el deber profesional.⁸

Vivimos en un mundo en que la vida íntima del hombre se ve amenazada constantemente por la publicidad, los medios de comunicación y por el espionaje. La invasión de nuestra privacidad a través de mecanismos electrónicos es una realidad a la que nos enfrentamos. Los adelantos tecnológicos permiten realizar cosas que antes no imaginábamos posible.⁹

La tecnología ha tomado un papel importante en nuestra sociedad, por lo que conviene estudiar el impacto que tiene el uso de ésta en nuestro diario vivir y en nuestros derechos individuales. Ante la posibilidad de que áreas de nuestra vida privada se vean afectadas y amenazadas por los avances tecnológicos, estamos obligados a analizar con detenimiento las consecuencias jurídicas directas que tiene el uso de la tecnología, específicamente el monitoreo mediante el uso de cámaras de vídeo por parte del patrono, en nuestros derechos individuales de privacidad.

La intimidad no había sido vista como un bien frágil y valioso. Recientemente, con la complejidad de la vida actual, los progresos de la ciencia y de la técnica, el desarrollo industrial, la penetración de los medios de comunicación y la intervención estatal han hecho peligrar la integridad de espiritual del hombre.¹⁰ El ser humano y la sociedad son instituciones que están en constante crecimiento, cambio y evolución. Con estos cambios surgen nuevas ideas, nuevos retos y nueva tecnología que sin duda alguna tienen influencia en cada uno de nosotros. La nueva

⁷ LUIS M. FARÍAS MATON, EL DERECHO A LA INTIMIDAD, EN 4 (GREFOL, S.A., MADRID 1983).

⁸ JACQUES VELU, THE EUROPEAN CONVENTION ON HUMAN RIGHTS AND THE RIGHTS TO RESPECT FOR PRIVATE LIFE, THE HOME AND COMMUNICATION, EN A.H. ROBERTSSON: PRIVACY AND HUMAN RIGHTS, MANCHESTER UNIVERSITY PRESS, 1973.

⁹ SUPRA NOTA 1, EN 5.

¹⁰ SUPRA NOTA 1, EN 13.

tecnología ha tenido efecto sobre el derecho y su desarrollo reciente. El ordenamiento jurídico ha tenido que expandir sus horizontes hacia nuevas maneras de fiscalizar situaciones que en el pasado jamás se habrían pensado posibles. El derecho, por consecuencia, tiene que estar en continua evolución, en un desarrollo que armonice con los cambios que se dan en la sociedad.

Actualmente uno de los avances tecnológicos que más ha captado la atención del patrono es el monitoreo de los empleados a través de cámaras de seguridad. La utilización de esta tecnología da un amplio margen al patrono para vigilar de cerca el trabajo que llevan a cabo sus empleados. El adelanto científico y los descubrimientos técnicos de los últimos años, especialmente en lo que concierne a la captación de imágenes y sonidos y su reproducción posterior, abren una brecha peligrosa contra el respeto de la vida privada.¹¹ El monitoreo de empleados a través de cámaras de vídeo presenta nuevas interrogantes para las que nuestro sistema jurídico no provee respuesta adecuada: ¿Hasta dónde llega el derecho del patrono de velar y proteger su propiedad?, ¿Cuánta expectativa de privacidad tiene el empleado en su trabajo? Esta son algunas de las interrogantes que surgen a raíz del desarrollo tecnológico, que deben ser estudiadas y atendidas por nuestros legisladores para la creación de legislación que supla las faltas de nuestro derecho en cuanto a la protección del empleado que es vigilado por el patrono a través de mecanismos electrónicos.

Recientemente nuestro Tribunal Supremo en *Vega Rodríguez vs. Puerto Rico Telephone Co.*¹² se expresó en relación a la expectativa de intimidad en el trabajo y el monitoreo mediante el uso de cámaras de vídeo por parte de patrono. Partiendo de lo novel de este caso y de la importancia de los derechos de intimidad, conviene comentar la decisión tomada por el Tribunal Supremo en el caso.

En el caso de *Vega Rodríguez vs. Telefónica de Puerto Rico* se establece que la utilización de estas técnicas de monitoreo pueden afectar derechos individuales de los empleados, provocando el surgimiento de controversias legales noveles relacionadas con el lugar de trabajo que hay

¹¹ EDUARDO NOVOA MONREAL, DERECHO A LA VIDA PRIVADA Y LIBERTAD DE INFORMACIÓN EN CONFLICTOS DE DERECHOS, EN 26 (EDITORES SIGLO VEINTIUNO 1991).

¹² VEGA RODRÍGUEZ VS. PUERTO RICO TELEPHONE CO., 2002 T.S.P.R. 50, OPINIÓN DE 17 DE ABRIL DE 2002.

que considerar.¹³ Es prudente analizar cuál es esta nueva tecnología, específicamente la modalidad del monitoreo a través de cámaras de seguridad y qué implicaciones, si algunas, tiene sobre el derecho a la intimidad que goza todo ser humano en su lugar de trabajo.

La controversia hay que analizarla desde una balanza, en la cual se sopesan los intereses del patrono con los del empleado. Sin duda alguna, tanto el patrono como el empleado gozan de derechos que no pueden ser violentados y los cuales cada cual pueden hacer valer. El patrono está en todo su derecho de velar por la integridad y conservación de su propiedad; por otro lado, el empleado tiene también cierto grado de expectativa de intimidad en su trabajo que no puede ser invadido por el patrono.

El propósito de este trabajo investigativo es analizar, a la luz de lo resuelto en el caso de *Vega Rodríguez vs. Puerto Rico Telephone Co.*, cuál es la expectativa de intimidad, si alguna, que tiene el empleado en el trabajo, si su patrono utiliza cámaras de vídeo en el monitoreo de sus empleados. Es necesaria una legislación en nuestro ordenamiento jurídico que regule y reglamente el monitoreo electrónico por cámaras de vídeo en el trabajo. Actualmente carecemos de leyes que regulen de manera específica esta conducta del patrono, en la que se establezcan los parámetros dentro de los cuales éstos pueden intervenir con sus empleados. Debe existir legislación que claramente especifique dónde acaba el derecho del patrón y comienza el del empleado.

II. El derecho a la intimidad, consideraciones generales

La concepción del valor de la intimidad es de tiempos reciente. Al ser éste un valor sumamente cambiante y determinado en gran medida por la trayectoria y valores fomentados en la sociedad, no hay una definición definitiva y uniforme entre los que estudian el derecho a la vida privada.¹⁴ La noción de lo que es vida privada está enmarcada dentro de su relatividad, por el régimen político, económico y social establecido en un país determinado.¹⁵

¹³ *Id.*

¹⁴ *Supra* nota 11, en 30.

¹⁵ *Id.*

En los escritos constitucionales y las declaraciones de derechos humanos del siglo pasado, nada encontramos sobre una declaración expresa de la existencia del derecho a la intimidad. En la mayoría de los países, puede encontrarse preceptos que prestaban protección a varios aspectos de este derecho sin reconocerlo de manera específica. Los propulsores del desarrollo del derecho a la intimidad en Estados Unidos fueron Warren y Brandeis con su artículo titulado *The right of privacy*.¹⁶

La aceptación de este concepto en la jurisprudencia tardó en ser reconocida. No es hasta la década del sesenta que el Tribunal Supremo, en *Griswold vs. Connecticut*,¹⁷ reconoció el fundamento constitucional de este derecho en las penumbras de la Constitución.¹⁸ Hay áreas de la vida de las personas que tienen que ser protegidas de la intromisión de terceros y del Estado. La Corte Suprema de los Estados Unidos ha reconocido derecho a la protección de la intimidad en áreas como vigilancia a través de cámaras de vídeo,¹⁹ grabación de llamadas telefónicas,²⁰ entre otras.

En *O'Connor vs. Ortega*,²¹ el tribunal reconoció a un empleado expectativa de intimidad en el trabajo. Los empleados tienen cierta expectativa de intimidad en el trabajo, pero ésta se determinará analizando las peculiaridades de cada caso, tomando en consideración el contexto de la relación entre el empleado y patrono y las realidades operacionales del lugar de trabajo.²²

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico es una de las pocas constituciones mundiales que reconoce explícitamente en su contenido el derecho a la privacidad. El artículo II sección 10 establece:

No se violará el derecho del pueblo a la protección de su persona, casas, papeles y efectos contra registros, incautaciones y allanamientos irrazonables. No se interceptará la comunicación telefónica. Solo se expedirán mandamientos autorizando registros o arrestos por autoridad judicial y ello únicamente cuando exista justa causa probable apoyada en juramento o afirmación describiendo

¹⁶ *Id.*

¹⁷ *GRISWOLD VS. CONNECTICUT*, 381 U.S. 479 (1965).

¹⁸ *SUPRA* NOTA 11.

¹⁹ *UNITED STATES VS. TORRES*, 470 U.S. 1097 (1997).

²⁰ *DEAL VS. SPEARS*, 980 F.2d 1153 (1992).

²¹ 480 U.S. 709, 714 (1987).

²² *Id.*

particularmente el lugar a registrarse las personas a detenerse o las cosas a ocuparse.²³

La jurisprudencia en Puerto Rico ha establecido que al empleado se le reconoce cierto grado de expectativa de privacidad en el trabajo.

III. Breve resumen normativo del caso

Los señores Héctor Vega y Amiud Reyes Rosado realizaban labores como operadores del Centro Ejecutivo de Comunicaciones (CEC) de la Puerto Rico Telephone Company. Desde esa unidad, se controlaba la seguridad de la empresa a través de aparatos electrónicos. Como parte de sus funciones como operadores, los señores tenían la obligación de mantener la comunicación y canalizar a las áreas correspondientes las averías, situaciones de emergencia, alarmas e irregularidades relacionadas con las operaciones, sistemas, equipos telefónicos y controles de seguridad reportados a través de los equipos electrónicos.²⁴

En junio de 1994, previa notificación de los empleados, la compañía instaló un sistema de vigilancia electrónica en CEC. El sistema de vigilancia implementado consistía de cuatro cámaras fijas con lente angular, un monitor y una videograbadora. Las imágenes eran grabadas de forma ininterrumpida, los siete días de la semana y se cambiaban las cintas de grabación cada setenta y dos horas. No se les explicó a los empleados la política de la empresa ni cómo se regularían los aspectos referentes al uso y disposición de las imágenes grabadas por el sistema.²⁵

El día 8 de febrero de 1995, habiendo agotado todos los recursos administrativos para mostrar su oposición al uso del sistema de vigilancia, los señores Vega y Reyes, sus esposas y la sociedad de gananciales compuestas por cada uno de los señores, presentaron demanda en el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón.²⁶ Alegan violación constitucional a su dignidad y derecho de intimidad y un menoscabo de su derecho de libertad de palabra.

La Puerto Rico Telephone Company (P.R.T.C.) presentó una solicitud de sentencia sumaria el día 10 de noviembre de 1995, argumentando que

²³ CONST. E.L.A. art. II, sec. 10.

²⁴ *SUPRA* nota 12.

²⁵ *Id.*

²⁶ *Id.*

los señores no poseían una expectativa razonable de intimidad en el trabajo. En enero de 1996, el tribunal denegó la solicitud de sentencia sumaria, por entender que había controversia de hechos que impedían adjudicar la controversia. En abril del mismo año, la P.R.T.C. presenta nuevamente moción de sentencia sumaria, en esta ocasión el tribunal desestima la demanda. Los señores Vega y Reyes acuden al Tribunal del Circuito de Apelaciones, que deniega la petición de sentencia sumaria sometida por las partes. El 30 de marzo de 1998 el foro confirmó el dictamen apelado.

El 3 de junio de 1998 se presenta un recurso de apelación al Tribunal Supremo, alegando que los tribunales de instancia y circuito de apelaciones erraron al no declarar la inconstitucionalidad del sistema de vigilancia electrónica implantada por la P.R.T.C. Alegaron que la ausencia de reglamentación adecuada violaba sus derechos constitucionales. El 26 de junio de 1998 la parte demandada presenta moción de desestimación. En noviembre, el tribunal decide revisar la determinación de instancia, acogéndolo como un recurso de *certiorari*.

IV. Controversia

En *Vega Rodríguez vs. Telefónica de Puerto Rico*, el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico se expresó acerca de la constitucionalidad del uso por parte del patrono de cámaras de vídeo, en el monitoreo de los empleados. Cada vez son más las empresas que utilizan tecnología para incrementar la productividad de sus operaciones, por lo que la utilización de esta tecnología ha ocasionado que surjan controversias noveles en el ámbito del trabajo.²⁷ ¿Constituye una violación constitucional al derecho de intimidad que el patrono monitoree sus empleados a través de cámaras de vídeo que graban las imágenes de éstos en sus labores?

V. Resolución del Tribunal Supremo

En una opinión de la mayoría, emitida por la Honorable Jueza Asociada señora Miriam Naveira de Rodón, el Tribunal Supremo confirmó la sentencia apelada del Tribunal de Circuito de Apelaciones.

²⁷ /p.

Luego de analizar los hechos, en este caso en particular el tribunal determinó:

En conclusión, resolvemos que el sistema de vigilancia establecido por la P.R.T.C. en el C.E.C. no es inconstitucional *per se*. El sistema se justifica por los intereses apremiantes de seguridad y óptimo funcionamiento del sistema de comunicaciones en Puerto Rico que P.R.T.C. persigue. Además de los autos, no surgen alegaciones o hechos específicos que demuestren que se ha utilizado la información recopilada por el sistema de manera tal que se le haya violado el derecho a la intimidad de los señores Vegas-Reyes.²⁸

Para llegar a esta determinación nuestro Honorable Tribunal Supremo tomó en consideración que el derecho a la intimidad es un derecho constitucional de la más alta jerarquía en nuestro ordenamiento jurídico; no obstante, no es un derecho absoluto ni vence a todo valor en conflicto. Ante una alegación de posible inconstitucionalidad, hay que determinar si efectivamente, dentro de las circunstancias específicas del caso, la persona tiene un derecho a que se le respete su intimidad.²⁹ En *Arroyo vs. Rattan*,³⁰ el tribunal con opinión de la jueza Naveira tuvo que resolver si una prueba de polígrafo consistía en una invasión al derecho de intimidad. En ese caso, se determinó que el patrono tiene derecho a proteger su propiedad privada, pero, que al exigir la prueba de polígrafo, constituía una violación a la intimidad de la persona, porque esto interviene directamente con los pensamientos e ideas de las personas, los cuales gozan de una expectativa de intimidad.

El Tribunal Supremo, en su decisión, establece los requisitos que estas cámaras de seguridad deben seguir para que las mismas sean permitidas en el área de trabajo. Entre los requisitos que se deben cumplir están: las cámaras, no pueden ser colocadas en cuartos de cambios ("locker rooms"), baños, áreas de descanso y otras áreas privadas donde la expectativa de intimidad del empleado es mucho mayor que en área de trabajo.³¹ Igualmente debe considerarse: el campo de visión de las cámaras, su capacidad de hacer acercamientos o enfoques, periodos de

²⁸ *Id.*

²⁹ *E.L.A. vs. P.R. TEL. Co.*, 114 D.P.R. 398 (1993).

³⁰ 117 D.P.R. 35 (1996).

³¹ *SUPRA* NOTA EN 12.

tiempo que se encuentran encendidas, si las imágenes se graban o no, el periodo de tiempo durante el cual éstas se conservan, el acceso a las mismas y el uso que se les da, quién asume la responsabilidad por la conservación, control de acceso y disposición del material grabado, la política de la empresa a estos efectos y la información que se les provea a los empleados sobre el sistema, entre otros.³² Estos son algunos de los requisitos que tomará en cuenta el tribunal a la hora de examinar si el método de grabación, mediante cámaras de seguridad, es adecuado o, por el contrario, significa una intrusión en la privacidad del empleado.

VI. Nueva Tecnología: Cámaras de Seguridad y el monitoreo a empleados

Cada día son más los patronos que utilizan los mecanismos electrónicos para vigilar a sus empleados. El *monitoreo* se refiere a aquella práctica utilizada por el patrono donde se emplea el uso de tecnología para supervisar y medir la ejecución de los empleados.³³ Mientras que, la observación electrónica (“surveillance”) se refiere a la acción del patrono de observar las acciones de los empleados mientras éstos no se encuentran llevando a cabo directamente las tareas del trabajo o para un propósito que no sea el de medir su habilidad laboral.³⁴ Es necesario distinguir entre ambas definiciones o conceptos, pues es en esta diferencia de donde precisamente surge la controversia entre patrono y empleado y los derechos de ambos.

(A)- Razones para su uso

La nueva tecnología que surge día a día en el mundo trae consigo diferentes repercusiones, en distintas áreas de la sociedad y en el trabajo. En la medida que el uso de esta nueva tecnología aumenta en el lugar de trabajo, aumenta a la vez el interés del patrono de saber si la misma es usada correctamente. Por eso implementa la práctica de usar esa tecnología para monitoreo y observar de cerca a los empleados.³⁵ Las

³² *Id.*

³³ EMPLOYEE PRIVACY LAW: ELECTRONIC MONITORING AND SURVEILLANCE, §A A:01 (1995).

³⁴ *Id.*

³⁵ *Id.* EN 5.

cámaras de vídeos y sistema de circuito cerrado son unos de los instrumentos de seguridad más utilizados por los patronos en el monitoreo de sus empleados. Es en esta práctica precisamente donde concentraremos nuestra investigación.

El monitoreo electrónico, por parte del patrono, que se hace a través de observación por vídeo, se lleva a cabo muchas veces utilizando cámaras ocultas. Surge la interrogante de por qué los patronos utilizan esta practica.

Las razones por las cuales el patrono usualmente utiliza cámaras de seguridad para observar a sus empleados son diversas. Entre éstas podemos encontrar: para proteger su propiedad de actos vandálicos de sus empleados, para detectar conducta antijurídica, para supervisar y recopilar información que le ayude a las relaciones entre sus empleados, para mejorar las condiciones de trabajo. En fin, son tantas las razones que prácticamente todas podrían justificarse en un tribunal como una razón adecuada. Por ejemplo, hay patronos que utilizan el monitoreo o la observación electrónica para mantener el rastro de la localización de sus empleados en el área de trabajo.³⁶ También puede ser que el patrono tenga el objetivo de evaluar la habilidad del empleado y luego proveer al mismo empleado con material sobre sus habilidades y logros en el empleo.³⁷ Otras razones comunes son que el patrono utiliza esta práctica como medio para prevenir robos por parte de los empleados, evitar que los empleados den información confidencial o propiedad intelectual y para prevenir que los empleados ocasionen daños a otros empleados.³⁸ Frecuentemente los patronos expresan también que utilizan estas cámaras para: detectar si un empleado llega tarde constantemente, monitorear la calidad del trabajo del empleado, incluyendo si es una actuación pobre o para examinar el área del trabajo en busca de la presencia de drogas y alcohol.³⁹

Estas son sólo algunas de las posibles razones por las cuales el patrono utiliza la práctica de las cámaras de seguridad para monitorear u observar a sus empleados. Es importante tener en perspectiva que estas

³⁶ *Id.*

³⁷ *Id.*

³⁸ *Id.* EN 13.

³⁹ ROD DIXON, *WITH NOWHERE TO HIDE: WORKERS ARE SCRAMBLING FOR PRIVACY IN DIGITAL AGE*, 4 J. TECH. L. AND POL'Y. 11 (1999).

motivaciones por parte del patrono pueden ser completamente legítimas, pues el patrono tiene derecho a protegerse de empleados ladrones y otras malas conductas de los empleados. Los métodos utilizados por el patrono para alcanzar este propósito puede levantar choques con el derecho de privacidad de los empleados, especialmente si se va más allá de monitorear conducta que no se relaciona con el trabajo.⁴⁰

Existen también otros métodos de observación o monitoreo comúnmente utilizados por los patronos. Entre éstos se encuentran: espejo de una sola dirección, mecanismos de audición, monitoreo de conversaciones telefónicas, monitoreo de correos electrónicos y monitoreo de computadoras, entre otros.⁴¹

(B)- Monitoreo y Observación: costos y beneficios

Toda acción llevada a cabo en la vida por parte de un ser humano conlleva un costo y un beneficio. El uso de medios electrónicos de monitoreo y observación por parte del patrono no es una excepción a esta regla. Tanto el patrono como el empleado se ven afectados; o, por el contrario, sacarle provecho al uso de estos mecanismos en el área de trabajo.⁴² Analizando éstos, a base de costos y beneficios, vemos cuáles son algunos de ellos. Existen dos posibles beneficios, entre muchos otros, que podrían resultar del uso por parte del patrono del monitoreo a empleados. Un posible beneficio es que el patrono tendrá la capacidad de proveer a sus empleados con reacciones informativas objetivas acerca de su trabajo.⁴³ Esto conlleva una buena práctica por parte del patrono, pues puede servir como medio para dar incentivo a ese empleado y así el mismo continúe mejorando su actuación en el trabajo. Otro beneficio que puede obtener el patrón de esta práctica es que este monitoreo puede permitir que se eviten algunos costos económicos de empleados que roban y otras malas conductas que surten efecto en el interés económico del patrón.⁴⁴

⁴⁰ *SUPRA*, nota, 33.

⁴¹ *Id.*

⁴² *SUPRA*, nota 33, en 11.

⁴³ *Id.*

⁴⁴ *Id.*

Del otro lado de la moneda se encuentran los costos, algo casi inevitable cuando existe un beneficio. Pueden existir costos tanto económicos como humanos. Uno de estos costos, que primordialmente afectan al empleado, es que este monitoreo u observación impone un nivel de estrés mayor en aquellos empleados sujetos a él.⁴⁵ Esto podría implicar un costo no solamente alto, sino peligroso para el patrón pues la capacidad y el nivel de trabajo del empleado puede disminuir por estar sometido a un ambiente en el cual no se siente cómodo, sino más bien se siente incómodo. También podría afectar la estabilidad de un empleado en determinado trabajo donde en el área de trabajar se encuentra constantemente monitoreado. El uso continuo de cámaras de seguridad sobre un empleado podría contribuir a estos resultados. Por último, otro costo para ambos, patrón y empleado, es el resentimiento que la acción del patrono pueda causar en el empleado. Estos sentimientos negativos de los empleados hacia su trabajo pueden resultar en costos económicos al patrono, incluyendo el aumento en cambios frecuentes de empleados, resultando en gastos de preparación y adiestramiento de nuevos empleados.⁴⁶

El análisis de costos y beneficios demuestra que el patrono debe buscar o mantener un balance ideal entre costos y beneficios, a la vez que debe tomar en consideración el sentimiento de los empleados acerca de la efectividad de tales mecanismos de monitoreo.⁴⁷ Las cortes y los legisladores que se enfrentan a tales controversias sobre cómo regular o resolver el uso de sistemas electrónicos por parte del patrono, entre ellos las cámaras de seguridad, deben pensar sobre estos costos y beneficios, incluyendo las potenciales implicaciones sobre privacidad y el monitoreo de empleados usando medios electrónicos.

(C)- Monitoreo y observación de empleados a través de vídeos

Enfocándonos en lo que puede significar el monitoreo y observación del empleado a través de cámaras de vídeo, han surgido varios planteamientos por parte del empleado acerca de sus derechos. Son varios los derechos que un empleado puede ver afectados a causa de esta

⁴⁵ *Id.*

⁴⁶ *Id.*

⁴⁷ *Id.*

nueva e imperante modalidad. Esencialmente los derechos invocados por los empleados sometidos a estas prácticas son: la violación al derecho contra registros y allanamientos irrazonables y la violación al derecho a la intimidad. Es importante saber que el análisis para ver si realmente se han violado estos derechos se hace caso a caso. Tomando en consideración el derecho a la intimidad, que es lo que nos incumbe, es interesante el tratamiento que las leyes federales y la jurisprudencia, tanto federal como local, le han dado al tema. El tratamiento que se le da a la controversia o situación va a depender de si el empleado pertenece al sector público o privado. Pero no importa en qué sector se encuentre el empleado, siempre hay que evaluar la expectativa razonable de privacidad que tenga el empleado. Esta expectativa de privacidad en un caso en particular depende necesariamente de los factores y circunstancias en los que se encuentre el empleado.⁴⁸

En Estados Unidos existe un sinnúmero de estatutos federales y estatales que regulan el aspecto de la privacidad del empleado, pero cada uno se dirige solamente en particular y estrechamente a definir la invasión. Por ejemplo separados estatutos federales regulan el uso del polígrafo en los empleados, informes de créditos y exámenes médicos por el patrono. Igualmente, sobre la mitad de los estados federales tienen estatutos regulando el uso del polígrafo en empleados, por lo menos catorce limitan el plan de pruebas de drogas a los empleados y casi dos docenas prohíben acciones adversas hacia los empleados por uso de productos de tabaco fuera del trabajo. Otro ejemplo es que algunos estados protegen el derecho a la privacidad en las constituciones locales, usualmente creando un derecho a la intimidad general, pero sólo pocos estados protegen la privacidad de las comunicaciones.⁴⁹ En Connecticut la ley prohíbe el monitoreo electrónico, incluyendo el monitoreo por cámaras de vídeos, en cualquier área diseñada para el descanso de los empleados.⁵⁰ Sin embargo, ningún estatuto trata con la controversia sobre la privacidad del empleado en el trabajo de manera comprensiva.⁵¹ Existe la Federal Wiretapping Law, Título III del Omnibus Crime Control and

⁴⁸ *Id.*

⁴⁹ *Id.*

⁵⁰ *Id.*

⁵¹ *Id.*

Safe Street Act de 1968,⁵² enmendada por la Electronic Communication Privacy Act de 1986.⁵³ Esta ley prohíbe que cualquier persona intercepte, intencionalmente, usando cualquier medio oral, alambre eléctrico o comunicación electrónica a otra persona. Existen dos excepciones al Título III relevantes al patrono: una es la excepción de previo consentimiento y la segunda es la excepción de la extensión laboral. Significa esto que la intervención esté relacionada con el trabajo.⁵⁴ Es relevante el tipo de observación y monitoreo que se utiliza, pues esto es clave para saber si el patrono subsiste o no en la corte. Quiere decir que depende del tipo de monitoreo que utilice el patrono, hacia sus empleados, el tribunal le dará el visto bueno o no. Ejemplo de esto son las cámaras de vídeo. Cuando éstas utilizan sonido en la grabación, no son permitidas, pues esto está cubierto por la Federal Wiretapping Act antes mencionada. Por otra parte, las cámaras de seguridad que solamente graban actividad o movimiento, particularmente cuando son localizadas en sitios visibles en áreas públicas, se ha dicho que no violan el derecho a la privacidad del empleado bajo esta ley.⁵⁵ Un ejemplo de la excepción de la extensión laboral es el caso de *O'Connor vs. Ortega*,⁵⁶ donde la Corte Suprema de los Estados Unidos expresó que el patrono puede tener razones legítimas relacionadas con el trabajo para justificar la intervención con el derecho a la privacidad de un empleado público. La corte parecía convencida de que, en algunas circunstancias, al patrono se le debe permitir una latitud más amplia para intervenir en situaciones relacionadas con el trabajo o con una investigación sobre conducta inapropiada por parte del empleado en el área de trabajo o sobre una posible conducta criminal.

En el gobierno federal se han analizado casos que involucran el monitoreo mediante cámaras de vídeo. En el caso de *State vs. Bonnell*,⁵⁷ la Corte Suprema de Hawai entendió que el monitoreo a través de cámaras de vídeo era más intruso que otros tipos de monitoreo, incluyendo el “bugging”. Por esto indicó que el gobierno debe tener un

⁵² 98 U.S.C.A. §2510-2521 (1968).

⁵³ P.L. 104-104, SESSION 702 (1986).

⁵⁴ *SUPRA*, nota en 33, en 13.

⁵⁵ *Id.*

⁵⁶ 480 U.S. 709, 722-724 (1984).

⁵⁷ 856 P.2d 1265 (1993).

interés de necesidad muy apremiante para justificar este método altamente intruso. Otro caso resuelto por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos muestra el posible tratamiento a una controversia sobre la privacidad en el trabajo, pero en el sector privado. En *Simmons vs. Southwestern Bell Tel. Co.*⁵⁸ el tribunal expuso que el demandante-empleado no podía instar un reclamo de violación al derecho a la privacidad ante ninguna circunstancia. Esto por el patrono ser del sector privado, donde no se reconocen los derechos constitucionales, a menos que una ley especifique algo. Aquí se ve una gran diferencia entre Estados Unidos y Puerto Rico, donde el derecho a la intimidad es el único derecho constitucional que puede ser invocado tanto ante el patrono público como privado.

VII. Privacy for Consumers and Workers Act

El monitoreo de empleados, utilizando mecanismos electrónicos, se hace cada día más frecuente. El patrono con interés de proteger y hacer más productiva su empresa, se vale de la tecnología para vigilar la labor que realizan sus empleados. Esta nueva tendencia, de constante monitoreo, provoca el surgimiento de controversias sobre los derechos de intimidad de los empleados y la constitucionalidad de esta práctica. Un patrono puede, en algunos casos, utilizar mecanismos de seguridad, como cámaras de vídeo, para vigilar las labores de sus empleados, sin violentar sus derechos constitucionalmente protegidos.

Actualmente no hay legislación que regule de manera específica el monitoreo de los empleados a través de cámaras de vídeo. La legislación existente, para proteger la intimidad de los empleados en el trabajo,⁵⁹ no protege contra invasión de la privacidad por cámara de vídeo. Esta legislación va dirigida a regular el uso de pruebas de polígrafo,⁶⁰ uso de informes de crédito⁶¹ y prohibir la interceptación intencional de la comunicación.⁶² A falta de una legislación apropiada que reglamente el uso de cámaras de vídeo, las personas han tenido que recurrir a las cortes

⁵⁸ 452 F. SUPP. 392 (1979).

⁵⁹ OMNIBUS CRIME CONTROL AND SAFE STREET ACT, 18 U.S.C.A. § 2510-2525 (1968).

⁶⁰ THE EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT, 29 U.S.C.A. § 2002-2009 (1994).

⁶¹ THE FAIR CREDIT REPORTING ACT, 15 U.S.C.A. § 1681-1681f (1994).

⁶² SUPRA, nota 57.

para obtener algún tipo de protección contra la intromisión innecesaria de su intimidad en el trabajo. Hasta la fecha, las decisiones de las cortes no protegen de manera adecuada el derecho de intimidad de los trabajadores. En nuestra jurisdicción no hay ningún estatuto que proteja al empleado de ataque contra su intimidad. En *Arroyo vs. Rattan*⁶³ se reconoció que el empleado tiene un derecho a privacidad en el trabajo.

En un intento por dar mayor protección al empleado y prevenir los ataques a la intimidad del monitoreo electrónico en el lugar de trabajo, en 1993 el Senador Paul Simon y por Pat William, en la Cámara de Representantes, presentaron un proyecto que, si hubiera sido aprobado, recibiría el nombre de *Privacy for Consumers and Workers Act*.⁶⁴ Este proyecto pretendía desalentar el uso ilegal y abusivo de mecanismo electrónicos para monitoreo de los empleados, pero permitía su uso bajo ciertas condiciones. La ley *Privacy for Consumers and Workers Act* define lo que es *monitoreo electrónico* como la recopilación, almacenamiento, análisis o reporte de información relacionada a las actividades de los empleados.

El proyecto requería que un patrono que utilizara mecanismos electrónicos en la vigilancia de sus empleados, tenía que cumplir con los requisitos establecidos por la ley.⁶⁵ El requerimiento más importante es el de notificación. La sección tres del proyecto antes mencionado establece el procedimiento a seguir para notificar a los empleados que serán vigilados. Esta notificación tiene que ser por escrito, la misma será preparada y distribuida por la secretaria. En ella se deberá incluir las circunstancias que motivaron dicha vigilancia; también tiene que incluir en qué momentos un empleado no será notificado de que va a ser vigilado. La notificación debe incluir los derechos que tiene el empleado que va a ser monitoreado. En la notificación específica se requiere que se le notifique a los empleados a ser vigilados, que describa el método electrónico a ser utilizado, la manera en que la información será recolectada, el periodo de tiempo que la información será recopilada, el uso que se le dará a dicha información, los estándares de productividad y el “work performance”.⁶⁶ Los futuros empleados tendrán que ser

⁶³ *SUPRA*, nota 30.

⁶⁴ S. 984, 103 CONG., 1ST SESS. (1993).

⁶⁵ S. 984, 103 CONG., 1ST SESS. § 3 (a) (1993).

⁶⁶ S. 984, 103 CONG., 1ST SESS. § 4 (b) (1993).

notificados en la entrevista que serán vigilados por un sistema de seguridad.⁶⁷

El proyecto *Privacy for Consumers and Workers Act* provee para que los patronos realicen monitoreos periódicos o al azar de algunos empleados. Por ejemplo: en casos de empleados nuevos por un término de sesenta días⁶⁸ y para supervisar el trabajo en grupo, por un periodo de más de dos horas a la semana.⁶⁹ No se podrá monitorear a empleados que tengan más de cinco años de servicio en la empresa.

No será necesario notificar, a manera de excepción, al empleado si el patrono tiene sospechas razonables de que la persona realiza una conducta contraria a la ley o una conducta que va en contra de los intereses del patrono. Antes de dar inicio a la vigilancia específica de dicho empleado, el patrono deberá realizar una declaración en la que establezca cuál es la conducta de la que se quiere obtener la información y cuál es la pérdida que está sufriendo su empresa como resultado de la conducta del empleado.⁷⁰

Como regla general, no se permite que el patrono revise la información recopilada continuamente, la misma puede ser utilizada únicamente para algunos propósitos y conforme a lo establecido por la ley antes mencionada. En la sección nueve de dicho proyecto, se establece claramente las protecciones al derecho de intimidad, que debe dar un patrono que vigila electrónicamente sus empleados. No podrá instalar equipo de vigilancia en los baños, áreas de “lockers”, vestidores, a menos que el patrono tenga sospechas razonables para creer que el acto criminal se realiza en esa área.

Este proyecto, al requerir una notificación por escrito, permitiría al empleado a tener conocimiento de que iba a ser vigilado, de la tecnología que sería utilizada en dicha investigación y prohibiría al patrono utilizar su posición de poder en su favor y en abuso del empleado.

VIII. Conclusión

⁶⁷ S. 984, 103 CONG., 1ST SESS. § 4 © (1993).

⁶⁸ S. 984, 103 CONG., 1ST SESS. § 5 (B)(1) (1993).

⁶⁹ S. 984, 103 CONG., 1ST SESS. § 5 (D)(3) (1993).

⁶⁶ S. 984, 103 CONG., 1ST SESS. § 5 (C)(1) (1993).

⁷⁰ S. 984, 103 CONG., 1ST SESS. § 5 (C)(1) (1993).

El caso de *Vegas Rodríguez vs. P.R.T.C.*⁷¹ plantea la controversia con respecto a la expectativa de intimidad que debe tener un empleado que ha sido expuesto a un monitoreo continuo, a través de cámaras de seguridad, por parte de su patrono. Esta decisión resolvió la controversia, abriendo las puertas a nuevas situaciones que puedan suscitarse a raíz de esta creciente tecnología.

Este caso establece que la expectativa de intimidad del empleado se sopesará dependiendo del tipo de monitoreo que se esté llevando a cabo, el área que se esté monitoreando, la seguridad del trabajo realizado y los empleados a ser monitoreados, entre otras.⁷² Este análisis, de sopesar intereses que da el tribunal en este caso, nos lleva a la interrogante: ¿Cuándo será apremiante y necesaria la intromisión por parte del patrono en este derecho que tiene el empleado?; ¿Cuándo serán verdaderos motivos de seguridad?; ¿Qué empleados se calificarán como aquellos que caen bajo la excepción para ser monitoreados? Todas éstas son interrogantes que aún están sin resolverse, pues esta situación está en tierra fértil, por lo que no es regulada por nuestro ordenamiento jurídico.

Si fuéramos, por ejemplo, a pensar en algunas situaciones que ameriten este tipo de monitoreo, favoreciendo al patrono, nos salta a la mente empleos de alto riesgo o un alto interés social. ¿Qué pasaría si se instala un equipo sofisticado de este tipo de monitoreo en un área de empleados que fabrican armas nucleares?; ¿Dónde está claro el interés social de vigilar este tipo de actividad por su naturaleza?; ¿A qué lado se inclinaría la balanza en esta situación?; ¿Pesaría más la expectativa de intimidad que tiene el empleado o en cambio pesaría más el deber del patrono de velar porque este tipo de fabricación se haga con el mayor grado de cuidado y atención?

Otro punto interesante que se puede suscitar a raíz de esta decisión es el efecto que de ahora en adelante ésta tenga sobre otras profesiones. Esta decisión puede afectar profesiones como lo son la arquitectura y la ingeniería. Si un ingeniero fuera a construir un área de trabajo y el patrono contempla la posibilidad de instalar un equipo de monitoreo, el ingeniero debe tomar en consideración los requisitos establecidos en el caso de *Vegas Rodríguez vs. P.R.T.C.* Aquí se resolvió que la expectativa de intimidad depende, entre otras cosas, de si el espacio es uno abierto o

⁷¹ *SUPRA*, nota en 11.

⁷² *Id.*

cerrado.⁷³ Si el ingeniero que vaya a construir ese espacio toma en cuenta esto, estuviese reduciendo al patrono la probabilidad de un pleito por parte de un empleado que alegue se le está violando su derecho a la intimidad por ser monitoreado en su empleo.

De otra parte, el caso de *Vega Rodríguez vs. P.R.T.C.* también establece que el monitoreo será permitido, dependiendo de los empleados que sean sometido al mismo y las funciones que éstos realicen.⁷⁴ Esto trae, como consecuencia, el efecto de obligar al patrono a explicar y justificar de manera adecuada y suficiente que el monitoreo es indispensable para el mejor funcionamiento del lugar del trabajo. Tendría, pues, un efecto directo en la manera que el patrono organice sus operaciones y empleados, según las áreas que sean susceptibles al monitoreo. Los hechos de este caso establecen un claro ejemplo de donde es necesario el uso del monitoreo dado al alto interés social de que las operaciones del C.E.C. se realicen diligentemente. Desde allí se controlaban todas las áreas del funcionamiento del sistema de comunicaciones de la Puerto Rico Telephone Company. Del C.E.C. no funcionar de manera adecuada, podía verse afectada la población. El Tribunal resolvió que el monitoreo en esta situación era justificable, la naturaleza y función del área a ser monitoreada necesitaba de mayor protección que los derechos individuales de intimidad de los que allí laboraban.

¿Qué hubiese sucedido si ese monitoreo se extendiera a un área donde lo que se hacía era archivar papeles a nivel interno de la oficina?, ¿Sería meritorio que esos empleados estuvieran siendo sometidos a una vigilancia continua por parte del patrono? Tal vez en una situación como ésta el monitoreo no hubiese pasado el escrutinio que establece el tribunal para justificar este tipo de monitoreo. Estos son ejemplos que demuestran que este caso, sin duda alguna, ha abierto las puertas a que se consideren las implicaciones que tiene el uso de tecnología en el monitoreo de empleados.

Nuestra legislación no provee respuestas a situaciones como las antes mencionadas. Sólo podemos mirar el caso de *Vega Rodríguez vs. P.R.T.C.*, utilizando los requisitos allí establecidos para analizar caso a caso las controversias que surjan en reclamo de la violación al derecho de

⁷³ /p.

⁷⁴ /p.

la intimidad, el cual es uno constitucionalmente protegido, en contra del patrono que utiliza la tecnología de monitoreo. Es importante que nuestros legisladores tomen conciencia de la necesidad imperante de normas que regulen de manera específica y clara la práctica de mecanismos electrónicos de captación de imagen, para, de esta forma, evitar el uso arbitrario y malicioso de esta práctica en perjuicio del empleado. La legislación tendrá como consecuencia el dar mayor protección contra actuaciones arbitrarias de patronos que interfieran con los derechos de los empleados.