

Ley que regula la vigilancia y el monitoreo digital de las personas trabajadoras y garantiza su intimidad y su desconexión digital, modificando la Ley 31572, Ley del Teletrabajo

Fija límites al monitoreo digital del empleador en todas las modalidades de trabajo: política previa informada, evaluación de impacto, seguridad de los datos de monitoreo, prohibición de activar remotamente cámara o micrófono, registro de pulsaciones, vigilancia en espacios de descanso y acceso a cuentas personales; excluye la telemetría técnica de seguridad no usada para evaluar desempeño; remite a la ley de gestión algorítmica (IA-13) en inferencia de emociones, geolocalización fuera de jornada y decisiones automatizadas; fiscalizan SUNAFIL (régimen privado), SERVIR (servidores públicos) y la ANPD sin doble sanción.

Comisión (Cámara de Diputados): Trabajo y Seguridad Social (+ Justicia y Derechos Humanos) · **Revisora (Senado):** En asuntos de Desarrollo Productivo, Energía y Minas, Infraestructura y Trabajo · **Prioridad:** media · **Costo fiscal:** nulo · **Plazo:** corto
Plan Perú 2050: Perú en La Era Digital, Ética, Cohesión Social

I. Exposición de motivos

La Ley 31572, Ley del Teletrabajo, ya reconoce el derecho a la desconexión digital (arts. 6.3 y 22) y a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones del teletrabajador (art. 6.4), y dispone que el empleador establece los medios de control y supervisión «respetando la privacidad» (art. 5). Pero estas reglas solo alcanzan al teletrabajo y no fijan límites concretos frente a herramientas que hoy se ofrecen comercialmente: software que toma capturas de pantalla periódicas, registra pulsaciones de teclado, activa la cámara, mide «productividad» por actividad del ratón, geolocaliza permanentemente o infiere emociones. Las personas que trabajan presencialmente o en modalidad híbrida también están expuestas a estos sistemas. La Ley 29733 y su Reglamento (D.S. 016-2024-JUS), que califica como sensibles los datos biométricos, neuronales y emocionales, se aplican, y la ANPD aprobó en 2020 una directiva sobre videovigilancia que incluye el control laboral; sin embargo, no hay una norma laboral con rango de ley que tipifique los usos prohibidos ni articule la fiscalización entre SUNAFIL y la ANPD. El artículo 23 de la Constitución dispone que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. La Ley 31572 distribuye la supervisión entre SERVIR en la administración pública (art. 25) y SUNAFIL en las instituciones y empresas privadas (art. 26), reparto que debe respetarse. Además, una definición amplia de monitoreo alcanzaría los registros técnicos de seguridad (detección y respuesta en equipos, prevención de fuga de datos, registros de acceso) exigidos por el Marco de Confianza Digital, que operan de forma continua y no evalúan el desempeño. La gestión algorítmica (decisiones automatizadas, inferencia de emociones y tratamiento de datos fuera de la jornada) se regula en IA-13; esta propuesta regula el resto del monitoreo digital y remite a ella en esos puntos.

II. Fórmula legal

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE REGULA LA VIGILANCIA Y EL MONITOREO DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y GARANTIZA SU INTIMIDAD Y SU DESCONEXIÓN DIGITAL, MODIFICANDO LA LEY 31572, LEY DEL TELETRABAJO

Artículo 1. Objeto

La presente ley tiene por objeto establecer los límites, garantías y obligaciones aplicables al monitoreo digital que realizan los empleadores sobre las personas trabajadoras, en resguardo de la intimidad, la protección de datos personales, la dignidad y la desconexión digital, conforme a los artículos 2 y 23 de la Constitución Política del Perú.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

2.1 La presente ley se aplica a los empleadores del sector privado y a las entidades públicas, cualquiera sea el régimen laboral, respecto de sus trabajadores y servidores en modalidad presencial, teletrabajo o mixta, y a las empresas de tercerización y de intermediación respecto del personal destacado.

2.2 El monitoreo vinculado a la protección de información clasificada y a la contrainteligencia en las Fuerzas Armadas, la Policía Nacional del Perú y los órganos del Sistema de Inteligencia Nacional se rige por su normativa especial, que respeta los principios del numeral 3.2 y la prohibición del literal d) del artículo 6.

Artículo 3. Definición y principios

3.1 Monitoreo digital es la recopilación, registro o análisis, mediante tecnologías digitales, de información sobre la actividad, comunicaciones, ubicación, rendimiento, imagen, voz o características físicas de la persona trabajadora.

3.2 El monitoreo digital solo procede con una finalidad legítima, determinada y vinculada a la relación laboral, por los medios menos invasivos disponibles, y en forma proporcional, transparente y limitada a la jornada y a los equipos o cuentas de trabajo, conforme a los principios de la Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

3.3 No constituye monitoreo digital de la persona trabajadora, para efectos de los artículos 5 y 6, el registro técnico de eventos de seguridad de los sistemas, equipos y cuentas de trabajo, tales como autenticaciones, alertas de software malicioso, accesos a información clasificada y transferencias anómalas de datos, realizado con la finalidad exclusiva de proteger la seguridad de la información y de detectar y responder a incidentes, siempre que: a) se informe en la política del artículo 4; b) no incluya el contenido de comunicaciones ni capturas de pantalla, salvo durante la investigación de un incidente determinado; c) no se utilice para evaluar el desempeño ni la conducta de la persona trabajadora; y d) se conserve solo por el plazo necesario para la gestión de incidentes. Su información puede sustentar medidas disciplinarias solo cuando acredite un incidente de seguridad o una infracción a la política de seguridad de la información.

Artículo 4. Política de monitoreo e información previa

4.1 Antes de implementar cualquier herramienta de monitoreo digital, el empleador aprueba y entrega a las personas trabajadoras una política escrita que indica: la herramienta, los datos recopilados, la finalidad, la frecuencia, el plazo de conservación, quiénes acceden a la información y cómo ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición. La política también informa la existencia y finalidad del registro técnico de eventos de seguridad del numeral 3.3, sin revelar reglas o umbrales de detección.

4.2 La política se pone en conocimiento previo de la organización sindical o, a falta de esta, de los representantes de los trabajadores, que pueden formular observaciones dentro de diez días hábiles. Sus observaciones no son vinculantes, pero el empleador debe responderlas por escrito.

4.3 El empleador asegura que los datos de monitoreo se cifren, que el acceso sea restringido y registrado, que los encargados del tratamiento cumplan la Ley 29733, incluido el régimen de flujo transfronterizo, y que se supriman al vencer el plazo de conservación declarado, el cual no excede el que fije el reglamento.

Artículo 5. Evaluación de impacto

El monitoreo digital sistemático, el que emplee datos biométricos o geolocalización continua, y el que se aplique al conjunto o a una parte significativa del personal, requiere una evaluación de impacto relativa a la protección de datos personales previa, conforme a la Ley 29733 y su reglamento, que se pone a disposición de la autoridad cuando esta la requiera.

Artículo 6. Prácticas prohibidas

Se prohíbe al empleador:

- a) Activar remotamente la cámara o el micrófono de un dispositivo de la persona trabajadora o utilizarlos para la observación continua de su lugar de trabajo cuando este sea su domicilio. La cámara y el micrófono solo se usan en comunicaciones iniciadas o aceptadas por la persona trabajadora.
- b) Registrar las pulsaciones de teclado o capturar de forma continua o aleatoria la pantalla de manera generalizada, sin perjuicio de lo dispuesto en el numeral 3.3.
- c) Utilizar sistemas que infieran emociones o estados de ánimo de la persona trabajadora, en los términos y con las excepciones de la ley especial que regula la gestión algorítmica en las relaciones laborales; en defecto de esta, la prohibición rige salvo por razones médicas o de seguridad física de las personas en actividades de riesgo, tales como la detección de fatiga o somnolencia en la conducción de vehículos o maquinaria, previa evaluación de impacto en protección de datos comunicada a la Autoridad Nacional de Protección de Datos

Personales y a los representantes de los trabajadores. En ningún caso sus resultados se usan para evaluar el desempeño o sancionar.

d) Monitorear vestuarios, servicios higiénicos, lactarios, comedores y espacios de descanso.

e) Monitorear o geolocalizar a la persona trabajadora fuera de su jornada, durante sus descansos, vacaciones o licencias y, en el teletrabajo, durante el periodo de desconexión digital del artículo 22 de la Ley 31572, en los términos y con las excepciones de la ley especial que regula la gestión algorítmica en las relaciones laborales; en defecto de esta, se exceptúan el registro técnico de eventos de seguridad del numeral 3.3 y la localización de vehículos o equipos del empleador cuando sea necesaria para su seguridad o recuperación ante robo, en cuyo caso la información solo se consulta ante un evento de seguridad y no se utiliza para supervisar a la persona trabajadora.

f) Exigir el acceso a las cuentas personales de redes sociales, correo o mensajería, o monitorear dispositivos personales fuera del espacio o aplicación de trabajo separado que se haya habilitado.

g) Utilizar el monitoreo para identificar la afiliación o actividad sindical.

Artículo 7. Uso de la información

7.1 La información obtenida mediante monitoreo digital no informado conforme al artículo 4 o mediante prácticas prohibidas por el artículo 6 carece de efecto en cualquier procedimiento disciplinario, administrativo o judicial en perjuicio de la persona trabajadora, y no puede sustentar sanciones, evaluaciones de desempeño, la no renovación del contrato ni la extinción del vínculo laboral.

7.2 La persona trabajadora tiene derecho a acceder a los datos que el empleador haya recopilado sobre ella mediante monitoreo digital.

7.3 Las decisiones adoptadas sobre la base de tratamientos automatizados se rigen por el artículo 23 de la Ley 29733 y por las normas especiales sobre gestión algorítmica en las relaciones laborales.

Artículo 8. Modificación del artículo 5 e incorporación del literal d) al numeral 27.2 del artículo 27 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo

8.1 Se modifica el artículo 5 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, con el siguiente texto:

"Artículo 5. Coordinaciones para el teletrabajo

El empleador establece el medio y las herramientas necesarias para las disposiciones, coordinaciones, control y supervisión para desarrollar el teletrabajo, respetando la privacidad del teletrabajador y su derecho a la desconexión digital. Las herramientas de monitoreo digital se sujetan a la Ley [número asignado], Ley que regula la vigilancia y el monitoreo digital de las personas trabajadoras, y no pueden utilizarse para supervisar al teletrabajador fuera de la jornada laboral, sin perjuicio del registro técnico de eventos de seguridad previsto en dicha ley."

8.2 Se incorpora el literal d) al numeral 27.2 del artículo 27 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo, con el siguiente texto:

"Artículo 27. Infracciones

[...]

27.2 Son infracciones graves los siguientes incumplimientos:

[...]

d) Utilizar herramientas de monitoreo digital para supervisar al teletrabajador fuera de su jornada de trabajo, en contravención del artículo 5."

Artículo 9. Fiscalización e infracciones

9.1 La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral fiscaliza el cumplimiento de los artículos 4, 6 y 7.1 respecto de los empleadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, incluidas las entidades públicas respecto de los trabajadores bajo dicho régimen, conforme al artículo 26 de la Ley 31572 y a la Ley 29981. Constituyen infracciones en materia de relaciones laborales, sancionables conforme a la escala de multas de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo:

a) Graves: el incumplimiento de los artículos 4 y 7.1 y del literal e) del artículo 6.

b) Muy graves: el incumplimiento de los literales a), b), c), d), f) y g) del artículo 6.

Respecto de los teletrabajadores, el monitoreo fuera de la jornada se sanciona conforme al literal d) del numeral 27.2 del artículo 27 de la Ley 31572. Cuando las conductas de los literales c) o e) del artículo 6 se encuentren tipificadas en la ley especial sobre gestión algorítmica en las relaciones laborales, se sancionan

conforme a esta, sin duplicidad.

9.2 En las entidades públicas, respecto de los servidores no sujetos al régimen laboral de la actividad privada, la Autoridad Nacional del Servicio Civil emite lineamientos y supervisa el cumplimiento de los artículos 4, 6 y 7.1, conforme al artículo 25 de la Ley 31572; su inobservancia constituye falta disciplinaria del funcionario o servidor que la disponga o ejecute, conforme a la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, o a las normas de las carreras especiales.

9.3 La Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales fiscaliza el tratamiento de datos personales derivado del monitoreo digital, incluidos los artículos 4.3 y 5, conforme a la Ley 29733.

9.4 Cuando un mismo hecho sea fiscalizado por más de una autoridad, se coordinan y no se impone más de una sanción cuando exista identidad de sujeto, hecho y fundamento, conforme al artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 006-2026-JUS.

Primera. Disposición Complementaria Final

Reglamentación. El Poder Ejecutivo, mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministro de Justicia y Derechos Humanos, reglamenta la presente ley en un plazo de noventa días hábiles, previa opinión de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, y en el mismo plazo modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 019-2006-TR, para incorporar las infracciones del artículo 9.

Segunda. Disposición Complementaria Final

Financiamiento. La aplicación de la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional de la SUNAFIL, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Única. Disposición Complementaria Transitoria

Adecuación. Los empleadores que, a la entrada en vigencia de la presente ley, utilicen herramientas de monitoreo digital se adecuan a ella en un plazo de ciento ochenta días calendario.

III. Análisis costo-beneficio

La ley no crea entidades ni plazas: ordena límites a una práctica privada y pública y asigna su fiscalización a SUNAFIL (régimen privado), SERVIR (servidores públicos) y la ANPD dentro de sus funciones. Para los empleadores, el costo es elaborar una política de monitoreo, realizar evaluaciones de impacto en los casos de monitoreo intensivo, asegurar el cifrado y acceso restringido de los datos y, cuando corresponda, desactivar funciones prohibidas; para las MYPE que no usan monitoreo intensivo el costo es prácticamente nulo. La exclusión expresa de la telemetría de seguridad evita que las empresas deban apagar controles de ciberseguridad fuera de jornada, lo que elevaría su exposición a incidentes. Los beneficios son: protección de la intimidad y de los datos sensibles, menor litigiosidad por despidos basados en pruebas obtenidas sin información previa y reglas claras para empleadores y proveedores de software.

Normas que modifica

- Ley 31572, Ley del Teletrabajo, art. 5 — *modifica*
- Ley 31572, Ley del Teletrabajo, art. 27, numeral 27.2, literal d) (nuevo) — *incorpora*
- Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales, principios y art. 23 — *complementa*
- Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y D.S. 019-2006-TR, infracciones (vía reglamento) — *complementa*
- Ley 30057, Ley del Servicio Civil, régimen disciplinario — *complementa*

Entidades implicadas (quién hace qué)

- **SUNAFIL** (sancionadora): Fiscaliza y sanciona arts. 4, 6 y 7.1 respecto del régimen laboral privado (art. 9.1).
- **SERVIR** (supervisora): Emite lineamientos y supervisa arts. 4, 6 y 7.1 respecto de servidores públicos no sujetos al régimen privado; inobservancia como falta disciplinaria (art. 9.2).

- **ANPD** (sancionadora): Fiscaliza el tratamiento de datos, la seguridad de los datos de monitoreo y la evaluación de impacto (arts. 4.3, 5 y 9.3); recibe evaluaciones de impacto de inferencia de emociones (art. 6.c).
- **MTPE** (reglamentadora): Reglamenta y adecua el Reglamento de la LGIT (DCF Primera).
- — (consultiva): Reciben la política y formulan observaciones (art. 4.2).
- — (regulada): Aprueban política, evalúan impacto y se abstienen de prácticas prohibidas (arts. 4-7).

Sujetos obligados: Empleadores privados y entidades públicas de cualquier régimen laboral, y empresas de tercerización e intermediación respecto del personal destacado; FFAA, PNP y SINA en lo no regido por su normativa especial de contrainteligencia.

Beneficiarios: Personas trabajadoras y servidores públicos en modalidad presencial, teletrabajo o mixta. Sin cifra verificada de trabajadores sujetos a monitoreo digital.

Impacto económico estimado (confianza media; referencial, no oficial)

Tipo: neutro

Costo para el Estado: S/ 0 adicional

Horizonte: anual

Financiamiento: Presupuesto institucional de SUNAFIL, SERVIR y MINJUSDH, sin demandar recursos adicionales al Tesoro.

Supuestos: Estimación del editor, no dato oficial. La fiscalización se integra a los planes ordinarios de SUNAFIL, SERVIR y ANPD; puede requerir capacitación de inspectores y lineamientos de SERVIR, absorbibles en el presupuesto institucional. No se crean plazas.

Beneficio para el Estado: Reglas claras reducen la conflictividad laboral y la carga judicial por despidos basados en pruebas ilícitas. No cuantificable.

Beneficio para la sociedad: Protección de la intimidad, de datos sensibles y del tiempo de descanso de los trabajadores. No cuantificable con información pública.

Inversión privada: No aplica.

Costo para privados: Bajo: elaboración de política de monitoreo (todas las empresas que monitoreen), cifrado y control de acceso de los datos, y evaluación de impacto (solo monitoreo intensivo); posible reconfiguración de software. Se evita el costo oculto de desactivar controles de ciberseguridad fuera de jornada gracias al numeral 3.3.

Riesgos: Baja capacidad inspectiva para detectar software de monitoreo; uso abusivo de la excepción de seguridad del numeral 3.3 (mitigado por sus cuatro condiciones y la prohibición de evaluar desempeño); resistencia por percepción de límite a la facultad de dirección; necesidad de actualizar la lista de prácticas prohibidas.

Revisión especializada (asistida por IA, sobre la versión anterior)

- **Constitucional** — Con observaciones: Concreta el art. 23 de la Constitución (ninguna relación laboral puede rebajar la dignidad del trabajador) y la línea del TC sobre los límites del poder de control del empleador sobre los medios de comunicación del trabajador (STC 1058-2004-AA/TC). Deben cerrarse dos vacíos: la fiscalización en el sector público, donde la competencia de SUNAFIL no alcanza a todos los regímenes, y la activación remota de cámara y micrófono en el domicilio del teletrabajador, que con un simple aviso no protege la inviolabilidad del domicilio.
- **Técnica legislativa** — Con observaciones: Límites razonables al poder de dirección, con prohibiciones concretas y doble autoridad articulada por el non bis in idem. Pero el ámbito incluye a entidades públicas de cualquier régimen laboral y solo asigna la fiscalización a la SUNAFIL, cuya competencia no alcanza a todos los regímenes del servicio civil. Además, el texto incorporado a la Ley 31572 remite a una ley sin identificarla.
- **Concordancia normativa** — Observaciones graves: Texto vigente del art. 5 de la Ley 31572 verificado: la modificación lo reproduce y añade la remisión. Pero DER-05 regula con reglas distintas lo mismo que IA-13 (arts. 4.3, 4.4 y 6): reconocimiento de emociones y geolocalización fuera de jornada, con excepciones y gravedades diferentes; y asigna a SUNAFIL la fiscalización de 'entidades públicas, cualquiera sea el régimen', contra la distribución vigente SUNAFIL/SERVIR (Ley 31572, arts. 25-26). La 'desconexión digital' solo es derecho legal del teletrabajador (Ley 31572, arts. 6.3 y 22).

- **Seguridad** — Observaciones graves: Protege bien la intimidad, pero la definición amplia de monitoreo y las prohibiciones de los literales b) y e) del art. 6 alcanzan la telemetría de seguridad (detección y respuesta en equipos, registros de acceso, prevención de fuga de datos), que funciona de forma continua y es exigida por el Marco de Confianza Digital y por la ISO/IEC 27001. Debe distinguirse el monitoreo de seguridad de los sistemas, limitado y no usado para evaluar el rendimiento, del monitoreo de la persona.
- **Derecho tecnológico** — Observaciones graves: Catálogo de prácticas prohibidas coherente con el comparado (la prohibición de inferencia de emociones replica el art. 5.1.f) del AI Act). Pero la definición de 'monitoreo digital' es tan amplia que comprende los registros técnicos de seguridad informática (EDR, DLP, registros de acceso), y la prohibición de monitoreo fuera de jornada (art. 6.e y art. 5 modificado de la Ley 31572) haría ilícito mantener la ciberseguridad de los equipos corporativos 24/7, en contradicción con los deberes de seguridad de la Ley 29733 y de notificación de incidentes. También debe distinguir el rastreo de activos (vehículos, equipos) del de personas.

IV. Efecto de la vigencia de la norma

Modifica el artículo 5 de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo (texto íntegro, cotejado con el texto consolidado), e incorpora el literal d) al numeral 27.2 de su artículo 27 (el numeral 27.2 tiene literales a) a c) en el texto consolidado). Complementa los arts. 6.3, 6.4, 22, 25, 26 y 28 de la Ley 31572, la Ley 29733 y su reglamento, la Ley 28806 y su reglamento (D.S. 019-2006-TR, que debe adecuarse), la Ley 29981 y la Ley 30057. Remite a la ley especial sobre gestión algorítmica (propuesta IA-13) en inferencia de emociones, tratamiento de datos fuera de jornada y decisiones automatizadas, con las mismas excepciones y gravedades, y opera de forma autónoma si esta no se aprueba. No deroga normas.

V. Indicador de éxito al 2031

Al 2028, reglamento aprobado, infracciones incorporadas al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y lineamientos de SERVIR emitidos; al 2031, SUNAFIL, SERVIR y ANPD publican anualmente el número de actuaciones y sanciones por monitoreo digital.

Normas relacionadas

- Ley 31572, Ley del Teletrabajo (arts. 5, 6 y 22), texto consolidado — https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2021_2026/ADLP/Texto_Consolidado/31572-TXM.pdf
- Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales (art. 23) — <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29733.pdf>
- Reglamento de la Ley 29733, D.S. 016-2024-JUS (art. III.6 TP: datos sensibles incluyen neuronales y emocionales) — https://www3.congreso.gob.pe/Docs/DGP/DIDP/files/ds_016-2024-jus.pdf
- Directiva 01-2020-JUS/DGTAIPD, Tratamiento de datos personales mediante sistemas de videovigilancia — <https://www.gob.pe/institucion/anpd/informes-publicaciones/1938476-directiva-para-el-tratamiento-de-datos-personales-mediante-sistemas-de-videovigilancia>
- Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo — <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28806.pdf>
- Ley 30057, Ley del Servicio Civil — <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30057.pdf>
- Ley 29981, que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) — <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29981.pdf>

Antecedentes

Relacionados (SPLEY, data/antecedentes.json): 10612/2024-CR (modifica el numeral 9.3 del artículo 9 de la Ley 31572, en Orden del Día); 05889/2023-CR (modifica la Ley 31572, publicado); 09765/2024-CR y 09710/2024-CR (teletrabajo de madres lactantes, con dictamen), que también modifican la Ley 31572 y permitirían acumulación. Ninguno regula el monitoreo digital.

Referencias internacionales

- España: Ley Orgánica 3/2018, arts. 87 a 90 (intimidad ante dispositivos digitales, desconexión, videovigilancia y geolocalización en el ámbito laboral) — <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/con>

- Unión Europea: Reglamento (UE) 2024/1689, art. 5.1.f (prohibición de sistemas de reconocimiento de emociones en el lugar de trabajo) — <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>
- OIT: Repertorio de recomendaciones prácticas sobre protección de los datos personales de los trabajadores (1997) — https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf

Fuentes

- Ley 31572, texto consolidado (Archivo Digital de la Legislación del Congreso) — https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2021_2026/ADLP/Texto_Consolidado/31572-TXM.pdf
- ANPD: Directiva para el tratamiento de datos personales mediante sistemas de videovigilancia — <https://www.gob.pe/institucion/anpd/informes-publicaciones/1938476-directiva-para-el-tratamiento-de-datos-personales-mediante-sistemas-de-videovigilancia>
- OIT: Protection of workers' personal data. An ILO code of practice (1997) — https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf

Propuesta ciudadana de libre uso — no es un proyecto presentado. Versión web:
<https://unimauro.github.io/agenda-legislativa-tech/p/DER-05.html>