



¿QUÉ
PREOCUPA?

HERRAMIENTAS PUESTAS A DISPOSICIÓN DEL EMPLEADO: LÍMITES DE USO, LÍMITES DE CONTROL

Al afrontar un tema como éste, las dudas que asaltan antes del estudio de la cuestión son numerosas pero tras la revisión de opiniones doctrinales, legislación y jurisprudencia se observa, no con sorpresa, que se trata de un tema apasionante y sobre el que no es fácil disponer de una fórmula mágica de la que se obtenga una solución válida para todos los casos. La identidad de supuestos no es tal y cada caso presenta unas características que hacen complicado mantener una solución pacífica y común.

Entran en juego intereses contrapuestos, derechos fundamentales –como el derecho a la intimidad de los trabajadores–, el poder de dirección y control del empresario, la buena fe contractual,

el poder de dirección y control otorgado a su empresario. De hecho, el derecho a la intimidad puede ceder en determinadas situaciones o cuando surgen intereses relevantes que deben ser objeto de tutela.

Controles

El empresario puede establecer diferentes controles pero quizá los más comunes, entre otros, podrían ser:

- Controles de tipo audiovisual, tales como sistemas de grabación, circuitos cerrados de televisión...
- Control del uso del teléfono.

Controles de tipo lógico

En relación con los controles de tipo lógico, podemos entender que son necesarios por varios motivos: la realización de determinadas prácticas limitan el ancho de banda, dificultando un tráfico fluido y minorando la seguridad informática; la posibilidad de que exista espionaje industrial, que se lesionen derechos de propiedad industrial, que se dañe la imagen de la empresa...

Como vemos, los riesgos son muchos y los mecanismos de control de que se disponen permiten monitorizar la navegación en Internet, controlar el tráfico de correos-e... Parece claro que el uso del e-mail para fines privados y la navegación por Internet pueden suponer una transgresión de la buena fe por parte del trabajador. Ahora bien, la jurisprudencia no es pacífica, ya que ante ciertas situaciones –p.ej. de uso abusivo de la navegación por Internet– han merecido más reproche conductas relacionadas con la visita a páginas web de tipo pornográfico. ¿Realmente no se trata de un mismo incumplimiento independientemente del contenido de las páginas visitadas?

En relación con el correo electrónico, el camino seguido apunta en dos direcciones: la delimitación de las condiciones de uso del mismo, y el facilitar, además de la de trabajo, una dirección de correo-e particular, que caería fuera del poder de control del empresario.

Conforme tiene declarada la jurisprudencia, cualquier medida de control que pueda ser restrictiva de derechos fundamentales ha de cumplir las siguientes condiciones:

- Ha de ser idónea: que la medida sea susceptible de conseguir el objetivo propuesto.
- Ha de ser necesaria. En el sentido de que no exista otra medida menos invasiva que cumpla el mismo objetivo que la medida implantada.
- Ha de ser proporcional: que propugne más beneficios para el interés general que perjuicios para los otros valores en conflicto.

A la vista de lo expuesto no nos encontramos ante una situación ni fácil ni cómoda. Lo cierto es que el trabajador debe prestar sus servicios de forma responsable y diligente, y el empresario ha de poder comprobar que la relación contractual se desarrolla con normalidad, eso sí, sin cercenar ninguno de los derechos que el trabajador tiene como ciudadano y que también le acompañan en el ámbito laboral.

Parece claro también que siempre es mejor ser preventivo que reactivo, y es determinante el delimitar claramente en qué consiste el uso responsable y no abusivo de las herramientas que se ponen a disposición de los trabajadores. Una forma preventiva de actuar es implantar SGSIs basados en estándares internacionales. Su puesta en práctica y difusión ayudará a que el empresario delimite las reglas del juego y el trabajador sepa, en todo momento, qué hace dentro de la Política de Seguridad de la empresa y qué hace fuera. ■

Una forma preventiva de actuar es implantar SGSIs basados en estándares internacionales; su puesta en práctica y difusión ayudará a que el empresario delimite las reglas del juego y el trabajador sepa, en todo momento, qué hace dentro de la Política de Seguridad de la empresa y qué hace fuera.

el equilibrio de prestaciones entre empresario y trabajador... Todas estas piezas conforman un puzzle que, en ocasiones, no es fácil completar máxime cuando, en determinadas situaciones, no se dispone de todas las piezas o las que tenemos se encuentran viciadas y no cumplen el objetivo inicialmente propuesto.

A la hora de abordar la cuestión, la intención es hacerlo desde una perspectiva práctica y sin caer en discusiones doctrinales, a mi juicio ya superadas, como la equiparación del ordenador a la taquilla de los trabajadores. Por otro lado, la aparición de normas y estándares internacionales para la puesta en marcha de Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información en el ámbito empresarial facilita la construcción del puzzle anteriormente citado.

En el marco de la relación laboral entre empresario y trabajador surgen, para ambas partes, una serie de derechos y obligaciones que coadyuvan al correcto desarrollo de la relación y a que se cumplan las expectativas de cada parte. Al inicio de la relación, el empresario pone a disposición del empleado una serie de herramientas que entiende necesarias para la consecución de sus intereses. Si bien, puede darse el caso de que un uso abusivo o no adecuado de esas herramientas frustre la expectativa creada.

El empresario dispone, gracias a la cobertura que le da el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, de un amplio poder para establecer concretas medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de la prestación laboral. Ese poder no es discrecional ni ilimitado, ya que se debe garantizar en todo momento la dignidad del trabajador y, muy en concreto, el derecho a la intimidad. De todos modos, el derecho a la intimidad, aunque derecho fundamental, tampoco se configura en manos del trabajador como un derecho absoluto que vacíe de todo contenido

- Controles de tipo lógico: navegación en Internet, control del correo-e...

En el caso de los controles de tipo audiovisual, parece claro que su instalación en el ámbito empresarial se justifica desde un punto de vista cuantitativo/productivo y con la intención de garantizar la seguridad, tanto de personas como de cosas. Ahora bien, la instalación de cámaras no tendrá carácter vejatorio ni denigrante para los trabajadores. Con carácter general, la videovigilancia no plantea problemas cuando esa actividad es puesta de manifiesto ante los trabajadores y no se utiliza en lugares como comedores, servicios, zonas de ocio... De todos modos, serán las circunstancias del caso concreto las que determinen la validez de las condiciones en las que se realiza la grabación. Sin ir más lejos, STC 186/2000 avaló la grabación sin conocimiento de los trabajadores, ya que el bien jurídico que se quería proteger debía prevalecer sobre el derecho a la intimidad (en este supuesto, la empresa grabó imágenes de varios cajeros de supermercados ante las sospechas del irregular proceder de los cajeros).

En lo que al teléfono se refiere, está admitido por doctrina y jurisprudencia que el control del teléfono, a través de medios de escucha o grabación, choca frontalmente con el derecho a la intimidad y el secreto de las comunicaciones. De todos modos, la empresa no está desprotegida y puede determinar las condiciones de uso por parte de los trabajadores, por lo que cualquier incumplimiento puede ser susceptible de reproche o sanción. Ahora bien, tampoco aquí nos encontramos ante un derecho absoluto, prueba de ello es la STS de 5-12-2003 en la que, para el concreto sector del telemarketing, declaró ajustado a derecho que se grabaran las conversaciones, ya que existía un teléfono para uso privado de los trabajadores y tan sólo se grababan, de forma aleatoria, un 0,5 % de las conversaciones.



Mario de la Fuente Téllez
Responsable de Seguridad Jurídica
TIREA
Mario.deLaFuente@tirea.es