

La intimidad bajo control

El derecho a la intimidad, reconocido constitucionalmente como fundamental para todo individuo, se enfrenta en el ámbito laboral con la posibilidad de las empresas de controlar lo que sus empleados hacen en horario de trabajo. En la mayoría de las ocasiones, la colisión entre ambos principios, acrecentada por el desarrollo de las nuevas tecnologías, no tiene más solución que la mera interpretación de las normas.

Pocas ciencias han demostrado a lo largo de la historia ser exactas, tanto en la teoría como en la práctica, y el Derecho sin duda engrosa la lista de materias cuya aplicación varía conforme la situación. A pesar de que existe un nutrido elenco de normativas y reglamentaciones en las que se recogen los derechos de las personas y las penas asociadas a su violación, el componente interpretativo sigue siendo fundamental a la hora de resolver conflictos y dictar sentencias. Y entre las cuestiones más polémicas en este sentido, el derecho a la intimidad y su confrontación con otras libertades es uno de los temas que más está dando que hablar en la actualidad, sobre todo cuando esta pugna se protagoniza en el ámbito laboral. Porque, tal y como establece **Tirso Gracia**, socio responsable del departamento Laboral del bufete **Ventura Garcés & López Ibor**, "no puede interpretarse de igual modo el derecho a la intimidad personal cuando se produce en el entorno de una organización empresarial, como cuando se produce fuera de dicho ámbito".

La normativa reconoce tanto el derecho a la intimidad como la posibilidad de controlar la actividad de los trabajadores, sin delimitar el campo de actuación de cada uno

Nuevas tecnologías

En concreto, y sobre todo debido al constante desarrollo de las nuevas tecnologías, las empresas se muestran cada vez más partidarias de ejercer un control sobre lo que sus empleados hacen en horario de trabajo. El uso de los medios de comunicación de las organizaciones u oficinas para fines privados, con la consiguiente pérdida de productividad que esto conlleva, es una de las principales causas argumentadas para respaldar tal vigilancia. Esta propuesta no parecería tan des-

cabellada si dicha inspección no atentase claramente contra uno de los derechos fundamentales del individuo: la intimidad. Y es precisamente aquí donde comienza el problema. De ello son conscientes en **Larrauri & López Ante Abogados**. "Nos encontramos ante una materia en la que, como sucede en tantas otras controversias jurídicas, se produce una colisión directa entre dos derechos íntegramente necesarios en su reconocimiento, pero parcialmente opuestos en su materialización, y cuya solución ha de pasar por la realización de un adecuado ejercicio de ponderación", establece **Luis Miguel Hernández**, responsable del departamento de Derecho Laboral de este despacho. El conflicto tiene su razón de ser en que, pese a que la normativa vigente reconoce tanto el derecho a la intimidad como la posibilidad de controlar las actividades de los trabajadores, no delimita el campo de actuación de cada uno. De modo que, a priori y sin profundizar en lo que marca la ley, la primacía de uno u otro puede depender de criterios subjetivos que no siempre

garantizan que la resolución sea tan justa como debiera. "No existen zonas definidas donde, bien los derechos de los trabajadores, bien los de los empresarios, posean una clara aplicación preferente, pues de ninguno puede predicarse un carácter ilimitado", opina Hernández.

En el departamento Laboral del bufete **Roca Junyent**, la opinión respecto a este tema es muy similar: "Como regla general, no debe primar ninguno de los dos derechos, sino que en cada caso tiene que analizarse el conflicto generado y

decidir, a partir de varios parámetros (dados actualmente por la interpretación casuística que hacen los tribunales), cuál de ellos prima en esa situación concreta", explican sus responsables. De tales afirmaciones se deriva una conclusión lógica: que la mejor solución ante este choque de intereses es la búsqueda de un equilibrio que compense el cumplimiento de ambos derechos. Así, el responsable del área laboral de **Deloitte Abogados y Asesores Tributarios, Gustavo Arroyo**, señala que "la empresa puede, si resulta necesario, supervisar la actividad llevada a cabo por un trabajador, respetando siempre su dignidad e intimidad, tal y como establece la ley".

La tarea, no obstante, no resulta en ningún caso sencilla, y las opiniones que surgen al respecto son muy dispares. Mientras que algunos profesionales consideran que el derecho de las personas está por encima de cualquier forma de control o supervisión que atente contra su vida privada, otros optan por respaldar el papel de las empresas, y justifican esta vigilancia como mecanismo necesario para garantizar la productividad del trabajador.

El bufete **M. Vega Penichet** se muestra partidario de la primera opción, puesto que, como asegura la abogada **Cristina Eced**, "esta cuestión debe resolverse en favor del derecho a la intimidad, que es fundamental y está constitucionalmente reconocido. Por otra parte, la facultad empresarial se encuentra limitada al ámbito de las obligaciones y deberes laborales". En la misma línea se manifiesta **Josefa Solá**, secretaria confederal de Coordinación de Negociación Colectiva de **UGT**, para quien "el derecho del trabajador a la intimidad es una garantía fundamental de la Constitución Española" que debe ser respaldado por las organizaciones. "La salvaguarda de los derechos fundamentales del trabajador en la empresa es una de las prioridades de nuestra actuación sindical", afirma Solá. Sin embargo, para Tirso Gracia el matiz recae sobre el segundo aspecto: "El empresario tiene el derecho a adoptar las medidas

¿Considera que se debería limitar o acotar el uso de las nuevas

Luis Miguel Hernández, responsable del departamento de Derecho Laboral de **Larrauri & López Ante Abogados**

"El problema cuya resolución entraña una mayor dificultad jurídica se deriva de la necesidad del empleador de acreditar o probar el uso concreto que de tales medios lleva a cabo el trabajador, y como consecuencia de lo anterior, la licitud o ilicitud de los registros informáticos, o de la implantación de *software* de espionaje o monitorización, establecidos por el empresario. Pese a la tendencia observada en los países anglosajones, parece razonable la posición de entender que la información cuantitativa resulta suficiente para que el empleador considere satisfecha su facultad de control y vigilancia, y para que, con base a la misma, pueda fundamentarse en su caso la pertinente sanción".



Tirso Gracia, socio responsable del departamento Laboral de **Ventura Garcés & López Ibor**

"La Constitución Española prevé en su artículo 18.4 que 'la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos'. Sorprende que esa previsión legal establecida en 1978 se encuentre sin desarrollo normativo en el marco de las relaciones laborales. El mundo del trabajo necesita que se delimite el derecho a la intimidad en relación con la necesaria supervisión de la actividad laboral dentro del poder de control y dirección empresarial. Y la doctrina de los tribunales está considerando el correo electrónico como un instrumento de trabajo, por lo que en determinados casos se permite el acceso de la empresa al mismo".



Elena Dinesen, directora de Recursos Humanos de **Microsoft Ibérica**

"En Microsoft, la relación entre empresa y trabajador se basa en la confianza mutua. La implantación de políticas de flexibilidad y la dotación de herramientas reflejan que la dirección por objetivos permite a los empleados trabajar desde cualquier lugar, de acuerdo con un código de conducta que el trabajador firma. De otro modo, y mientras no se demuestre un abuso de confianza o del sistema, la labor se desarrolla en un entorno de libertad y de delegación, lo cual ha supuesto el incremento del compromiso entre el empleado y la empresa, y de la rentabilidad y retención de talento. Por lo tanto, el uso debe dejarse a discreción del trabajador".



de vigilancia y de control que estime más oportunas para verificar el cumplimiento, por parte del trabajador, de sus obligaciones y deberes laborales, y ello como una facultad fundamental dentro de su poder de dirección y control de la actividad laboral”.

Pero este equilibrio que postulan los expertos no siempre se ha manifestado como posible, y ello ha

originado que surjan conflictos cuya resolución exige un examen judicial. Según Hernández, los litigios en este ámbito responden principalmente a dos razones: la primera, “una situación de cierta carencia normativa, pues poco o nada nos dice la ley en esta materia aparte de las obligaciones, facultades y derechos genéricamente configurados por la Constitución y por el Estatuto de los Trabajadores”; y la segunda, “la proliferación de medios tecnológicos, como la navegación *web* o el correo electrónico, que se han consagrado como sumamente beneficiosos y prácticamente imprescindibles para infinidad de empresas”. Y será en esas dos características, precisamente, donde es necesario centrar la atención a partir de ahora.

Confrontación por ley

Para analizar con propiedad este tema, lo primero que conviene dejar claro es que el debate jurídico nace del enfrentamiento entre, por una parte, el derecho a la intimidad y la dignidad de los trabajadores; y por otra, el poder de dirección empresarial, que permite la adopción por la organización de medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte del trabajador. Y ambos preceptos se encuentran recogidos en la normativa española sobre esta materia.

En primer lugar, el derecho a la privacidad del trabajador está reconocido constitucionalmente, tanto en lo que se refiere al desempeño de actividades profesionales como de aquéllas que no lo son. De ello se deriva que todo individuo dispone de un espacio reservado en el seno de la relación laboral; es decir, aceptar un contrato de trabajo no implica renunciar a la vida privada. Así lo deja claro la Constitución Española en su artículo 10, referente a la dignidad de la persona, y en el 18, en el que reconoce el derecho a la intimidad personal y familiar. Y tanto ha dado de sí esta última cuestión que la normativa cuenta también con una ley orgánica sobre el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, que recoge la protección civil de estos principios fundamentales frente a todo género de injerencias o intromisiones ilegítimas.

Junto a esta normativa básica, existe otra más especializada que reitera los mismos derechos reconocidos en la Constitución y los considera como irrenunciables para todo individuo. El texto más significativo en este sentido es el Estatuto de los Trabajadores, que recoge dos claras alusiones sobre esta materia: la primera, en su artículo 4.2.e, en el que establece el derecho al

respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad; y la segunda, en el artículo 18, en el que se regula la inviolabilidad de la persona. Y es en este punto donde la legislación muestra una posición más clara: según este artículo, “sólo podrán hacerse registros en las taquillas y efectos particulares de los trabajadores cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás empleados de la empresa. Tales registros deberán realizarse dentro del centro de trabajo, en horas laborales y en presencia del representante legal de los trabajadores”, explica Tirso Gracia. Y como no podía ser de otra forma, una vulneración de estos derechos tiene también su castigo legal. El Código Penal, en su artículo 197.1, sanciona con prisión de uno a cuatro años y con multa de 12 a 24 meses al que, “para descubrir secretos o vulnerar la intimidad de otro, sin su consentimiento, se apodere de sus papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales o intercepte sus telecomunicaciones”.

Hasta aquí, todo parece indicar que el trabajador está completamente amparado por la ley ante posibles intromisiones en su vida privada. Tal y como afirma Cristina Eced, “la protección del derecho a la intimidad como principio fundamental supone que cualquier decisión extintiva o modificativa del contrato de trabajo, o cualquier medida empresarial que se produzca con violación del derecho a la intimidad, son nulas”. El problema, no obstante, reside en que las compañías también cuentan con un cuerpo legislativo que aprueba la posibilidad de vigilar a sus empleados. El artículo 38 de la Constitución Española reconoce la libertad de empresa, pero es de nuevo el Estatuto de los Trabajadores el que más dice en torno a esta cuestión. Este texto establece en el artículo 20.3 que la empresa “podrá adoptar las medidas de vigilancia y control que estime oportunas para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones laborales, siempre y cuando dichas medidas no vulneren el derecho a la intimidad y la dignidad del mismo”, explica Gustavo Arroyo.

Espacio para la interpretación

De esta última norma se deduce, por ejemplo, que la empresa, al utilizar programas informáticos de monitorización, no hace otra cosa que ejercer la facultad que le otorga la ley, con la finalidad de proteger el patrimonio empresarial o la productividad de los empleados. No obstante, conviene



tecnologías por parte de los trabajadores para fines privados?

Fernando Urquijo,
mánager de Asesoría Jurídica y Relaciones
Laborales de **Randstad**

“Las nuevas tecnologías son imprescindibles para todas las empresas, aunque no debemos olvidar que su uso indebido por los trabajadores en el ámbito empresarial puede conllevar bajadas significativas en la productividad. Por ello, resulta aconsejable que las compañías establezcan una serie de normas relativas a su utilización, que en todo caso deben ser claras y conocidas de antemano por los empleados de modo que no se produzcan malentendidos. Además, cualquier procedimiento de control que pudiera preverse en dichas normas tiene que ajustarse a la legalidad, especialmente en lo concerniente al derecho a la intimidad de las personas”.



Alfonso Arbaiza,
director general de
Fundetec

“El uso particular de las tecnologías de la información aportadas por las empresas a sus trabajadores para su labor profesional debe ser acordado, aunque esto no tiene por qué indicar que tenga que ser supervisado o monitorizado. En estos asuntos siempre surgen los extremos, y éstos nunca son buenos. En todo caso, lo que nunca se debe tolerar por parte de las empresas son los abusos, los desmanes o que el uso particular que den los empleados a las tecnologías merme su labor y su quehacer diario, es decir, sus responsabilidades como trabajador”.



Olga Fustel,
directora de Recursos Humanos de GE Fleet
Services, la división de *renting* del
Grupo General Electric

“Las nuevas tecnologías ponen a nuestro alcance una serie de herramientas que nos facilitan la vida diaria, personal y profesionalmente. El problema surge cuando su uso se entremezcla.

Por lo que respecta a la utilización profesional de las TI, existe una gran laguna legal que ha empujado a las empresas a impulsar sus propias iniciativas.

La política del Grupo General Electric es poner a disposición de su personal los medios técnicos y tecnológicos más avanzados del mercado para el óptimo desarrollo de sus actividades, a condición de que se haga un uso correcto y responsable de los mismos”.





diferenciar que este derecho para vigilar no autoriza un control exhaustivo de lo que el trabajador hace. Así lo considera Luis Miguel Hernández, para quien una situación en la que el empleado dedica una parte suficiente de su jornada a sus comunicaciones personales es susceptible de ser regulada, prohibida o incluso sancionada. “Sin embargo –matiza Hernández– difícilmente podría defenderse que el empleador poseyera por ello derecho a controlar o conocer el contenido de dichas comunicaciones”. Esto significa, como afirma el profesional de Larrauri & López Ante Abogados, que la información cuantitativa en relación con el número de correos electrónicos de carácter privado enviados o recibidos por el trabajador, su tamaño y el asunto es más que suficiente para que el empleador considere satisfecha su facultad de control y vigilancia, “sin necesidad de llegar a conocer el contenido material de un *e-mail* que, ya externamente, se presume personal”. Y es aquí, como se adelantaba en un principio, donde surge el conflicto: en qué punto el derecho a la intimidad puede verse vulnerado por el ejercicio de control de las empresas. La solución a tal dilema no parece fácil.

Si bien es cierto que la legislación española contempla en sus diversos textos tanto los derechos de los trabajadores como los de los empleadores, la colisión entre ambos resulta en muchos

casos compleja de resolver. “Toda esta normativa, en lo que se refiere al ámbito laboral, es poco concreta y no determina expresamente cuál de estos derechos debe primar”, explican desde el departamento laboral de Roca Junyent. La consecuencia de ello es que, en la mayoría de estos casos, los abogados tienen que hacer un ejercicio de interpretación y de ponderación para decidir

La falta de regulación específica ha originado que las sentencias judiciales fijadas hasta ahora sirvan como precedente para sopesar situaciones similares

en cada situación cuál es el resultado más acertado. En concreto, son los tribunales “los que han ido definiendo los requisitos que se han de examinar para resolver estos conflictos de intereses, estableciendo como doctrina constitucional que toda restricción de derechos fundamentales de los trabajadores que se adopte en virtud del poder de vigilancia del empresario ha de superar, para que sea válida, el juicio de justificación, idoneidad, necesidad y proporcionalidad”, añaden los responsables de este bufete.

Falta de regulación

Esta falta de regulación específica ha originado, por lo tanto, que las sentencias fijadas hasta aho-

ra sirvan como precedente para sopesar situaciones similares. La jurisprudencia ha diferenciado en los últimos años en función de una serie de variables que el despacho Larrauri & López Ante Abogados detalla: “La advertencia o regulación previa que sobre el uso de los medios tecnológicos haya puesto de manifiesto el empresario, la intensidad de la conducta llevada a cabo por el trabajador, su gravedad, la posible obtención de lucro personal del empleado o la producción de un perjuicio para la empresa”.

Y aunque por el momento, según este bufete, los jueces y tribunales parecen estar haciéndolo bastante bien, esta situación no deja de tener un alto componente subjetivo e interpretativo, de modo que la mayoría de profesionales en esta materia coinciden al afirmar la necesidad de una normativa más concreta. “Para generar mayor seguridad jurídica, deberían reformularse algunos de los preceptos, de manera que quedasen regulados de un modo más claro y directo cuáles son los límites y las facultades que tiene la empresa en esta materia y, sobre todo, para adaptar dicha normativa a los tiempos que corren”, según explican en el departamento laboral de Roca Junyent.

La importancia de la tecnología

Esta demanda de una regulación es aún más apremiante en la actualidad, donde el uso de la tecnología ha originado de nuevo conflictos en torno a la relación entre el derecho a la intimidad y el control de las empresas. La aplicación de estas técnicas ha producido cambios sustantivos en las formas de trabajo y en las costumbres y

prácticas sociales, pero al mismo tiempo su utilización en el ámbito laboral puede hacer necesaria una supervisión para evitar un uso fraudulento, abusivo o negligente. Hasta hace poco, este tipo de control se había realizado exclusivamente sobre conversaciones telefónicas o a través de medios audiovisuales de captación de imagen y sonido, pero la propia naturaleza de herramientas como el correo electrónico o internet ha originado que esta atención cambie de dirección.

Y es que, tal y como afirma **Jon Madariaga**, director de Recursos Humanos de **ALD Automotive**, “el debate no es nuevo, pero la tecnología le ha dado una dimensión diferente”. Algunas empresas recurren, incluso, a medios técnicos para

Laia Moreno, directora de Recursos Humanos de Intrum Justitia

“Para la mayoría de los trabajos, disponer de internet o de sistemas informáticos que nos permitan contactar con un número antes insospechado de clientes en un tiempo limitado es una revolución, en cuanto al rendimiento y los resultados. La otra cara de la moneda, el uso personal de esos medios, es la contrapartida que hay que aceptar, siempre y cuando esté del todo minimizada y no interfiera en el rendimiento que hemos obtenido gracias a ellos. Por otro lado, si la empresa es capaz de convertir ese mayor ritmo de trabajo en beneficios para el trabajador, como más tiempo libre, mayores incentivos o menores esfuerzos, no debe temerse un uso abusivo de las nuevas tecnologías”.



Pilar Viñas, gerente de Recursos Humanos de Movilisto-iTouch

“El uso privado que se da a las nuevas tecnologías en la empresa es una cuestión que preocupa a todo el mundo, especialmente en organizaciones como la nuestra. Somos una compañía en la que el empleo de sistemas avanzados de comunicación, diseño, gestión y programación es permanente y básico, por lo que es lógico establecer un control de las herramientas disponibles, sobre todo para vigilar el uso que se hace de información confidencial o sensible para la empresa. Aquí, todo el mundo tiene claro cuál es el empleo correcto de las tecnologías disponibles, aunque no descartamos establecer medidas concretas para evitar cualquier confusión y problema”.



Susan Akici, directora de Márketing de Visto Corporation Iberia

“Si bien actualmente no existe una regulación específica respecto al derecho a la privacidad en las comunicaciones de trabajo, la exigencia de una clave personal para acceder a la cuenta de correo ya exterioriza el carácter privado de su contenido. Algunas empresas del sector se toman muy en serio el tema de la seguridad en las comunicaciones. Visto, como proveedor de *software* para correo móvil, lleva desarrollando durante años estándares en las áreas de seguridad, encriptación y control sobre el flujo. Pero más allá de la autorregulación concreta que cada empresa desarrolle en sus sistemas, lo cierto es que las tecnologías móviles están cambiando la forma de enfocar el trabajo y las relaciones entre empresa y trabajador”.



supervisar el rendimiento del trabajador. "El conflicto entre este tipo de derechos ha llevado a los responsables de TI a utilizar herramientas para controlar, registrar y analizar el uso de los recursos de la red empresarial. La misión de estos mecanismos de control debe ser la de ayudar a la organización a reducir pérdidas de productividad, proteger el ancho de banda, evitarle responsabilidades legales y minimizar problemas de seguridad", explica **David Marqués**, director gerente de **ITUM Technology**. No obstante, aunque la supervisión parece un medio para garantizar el rendimiento, "estas medidas deben evitarse para no perjudicar la confianza mutua que existe entre empleador y empleado, puesto que generan un entorno de inseguridad poco óptimo para la comodidad en el puesto de trabajo", considera **Raquel Boldo**, directora de Recursos Humanos de **BCD Travel**. A esta "buena fe" alude también **José Javier Montero Carrión**, director de **QualityConta**, que opina que "lo recomendable es saber delimitar los ámbitos laborales y personales, cumpliendo cada parte con sus obligaciones lo más cerca de la confianza, y haciendo un uso racional y adecuado de los recursos para obtener el mejor rendimiento laboral".

Influencia positiva

Tampoco falta quien considera que el empleo de los medios tecnológicos con fines privados puede ser incluso positivo para la organización: "El trabajador pasa muchas horas en la empresa y gracias a esta tecnología podría resolver temas personales con más rapidez, de modo que el hecho de utilizarla serviría para mejorar su motivación", según establece **Mar Fernández Herrero**, directora de Recursos Humanos del **Grupo REDUR**.

La principal dificultad que surge en este punto es que, a diferencia de otros países como Reino Unido, el Derecho español no cuenta aún con una normativa que regule el control empresarial del correo electrónico de los empleados. Ese país anglosajón, en concreto, aprobó en el 2000 una polémica ley que otorga a los directivos cobertura legal para tener acceso rutinario a los correos y llamadas telefónicas de sus trabajadores, con el fin de comprobar que se refieren a cuestiones de trabajo. Pero ante la poco probable instauración en España de un sistema similar al británico, los profesionales del sector optan por establecer un reglamento en el seno de las empresas que delimite la utilización de los medios técnicos y que sea comunicado correctamente a los empleados. "Teniendo en cuenta la escasa regulación existente, las compañías deberían dictar instrucciones precisas sobre el uso por los trabajadores de las nuevas tecnologías, y

establecer límites al uso privado de los mismos", señalan los miembros del departamento laboral de Roca Junyent. La propuesta del bufete Ventura Garcés & López Ibor se materializa incluso en un "manual de conducta de utilización del *e-mail*, archivos informáticos e internet" que toda empresa debería establecer para compatibilizar los derechos de los trabajadores y los de las compañías. Este reglamento, que según Tirso Gracia ha de ponerse en conocimiento del empleado para garantizar su seguridad e intimidad, debe establecer una serie de principios: "La definición del correo electrónico como instrumento de trabajo y, por lo tanto, de uso profesional; la consideración de esta herramienta como no idónea para las comunicaciones personales; la posibilidad de que se hagan controles aleatorios rutinarios e indiscriminados de los *e-mail*, así como de los accesos a internet y de los registros de archivos informáticos; y las consecuencias disciplinarias por su empleo para actividades personales". Y, a todos estos requisitos, García añade un último no menos importante: "El recordatorio de la existencia de este manual de forma permanente, por ejemplo, al poner en marcha el ordenador".

Pero aunque este tipo de instrucciones pueden ser sumamente útiles para evitar confusiones, en caso de nueva colisión serán los tribunales quienes decidan qué derecho prima en cada situación. En la jurisprudencia española hay muchos ejemplos, y a través de ellos se está estableciendo todo un cuerpo legislativo que sirve a los jueces como guía a la hora de adoptar decisiones. "Conviene recordar que la sentencia del Tribunal Constitucional de 7 de noviembre del 2005 modifica el criterio mantenido hasta entonces por los tribunales, haciendo posible la utilización por los representantes de los trabajadores, para fines sindicales, del sistema informático preexistente en la compañía para un objetivo productivo", explica el responsable de Ventura Garcés & López Ibor. "Este caso implica que la negativa del empresario al uso de los medios tecnológicos con estos fines supone una obstrucción al derecho fundamental de libertad sindical", añade. Estos derechos son también defendidos por Josefa Solá, de UGT, quien afirma que "ante la ausencia de una norma laboral, por medio de la negociación colectiva se deben acordar las condiciones y procedimientos que garanticen el uso de la tecnología, por parte de los trabajadores, para fines personales o sindicales y el poder sancionador al empresario, en caso de incumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación".

Sentencias

En esta misma línea, una decisión del Tribunal Supremo en el 2006 anuló el despido de un empleado de una empresa de Vizcaya, que había sido forzado a abandonar su puesto por dedicar horas de trabajo al ocio a través de internet, tanto con el *chat* como con el correo electrónico o visionando páginas de contenido pornográfico. Según el fallo, el sistema instalado para registrar lo que el empleado hacía con su ordenador violaba su intimidad. No obstante, en un juicio anterior el despido había sido considerado como procedente, puesto que atribuía al trabajador una transgresión de la buena fe contractual respecto a la empresa, lo que demuestra las diferentes interpretaciones que una situación de este tipo puede provocar según el grupo de letrados que juzgue el caso. Y es que, tal y como afirma el presidente de la **Asociación de Usuarios de Internet (AUI)**, **Miguel Pérez**, "existe cierta confusión, porque es difícil establecer la barrera entre el uso personal y el laboral. Pasa con internet, pero también con el teléfono fijo o con los móviles que las empresas entregan a sus trabajadores".

De modo que, hasta que no exista una legislación que determine la primacía de uno u otro derecho, el conflicto entre la intimidad del empleado y el control de la empresa seguirá siendo cuestión de interpretaciones ■

redaccion@custommedia.es



Juan Pedro Pérez, director de Márketing para el sur de Europa de OKI Printing Solutions

"Sin duda, las nuevas tecnologías proporcionan, tanto al empresario como al trabajador, una herramienta que permite realizar un trabajo más ágil y rápido. En el caso de la navegación por internet, que no es necesaria para todos los empleados, es una herramienta que conviene que esté sujeta a cierto control, con el fin de asegurar su correcta utilización y evitar usos inadecuados o abusivos por parte del usuario, que además podría comprometer la seguridad informática de la compañía".



Gustavo Arroyo, abogado del área Laboral de Deloitte Abogados y Asesores Tributarios

"Creemos que el uso de las nuevas tecnologías ha producido cambios sustantivos en las formas de trabajo y en las costumbres y prácticas sociales. Su utilización en el ámbito laboral puede conllevar que se produzca una necesidad de la empresa de supervisarlas, desde el momento en que se estime o conozca que se está realizando un uso fraudulento, abusivo o negligente. Para evitar cualquier colisión entre la facultad de supervisión de la empresa y el derecho a la intimidad del empleado, recomendamos a las empresas dejar claro, desde un principio y por medio de políticas internas, cuál es el uso que el empleado puede hacer de las nuevas tecnologías: sólo para fines laborales o también personales, qué comprende su uso, cuánto tiempo, etc."



Carlos Municio, director financiero del Grupo Bassat Ogilvy

"Cada una de las empresas del Grupo Bassat Ogilvy pone a disposición de sus empleados aquellas herramientas y recursos necesarios para el óptimo desempeño de su actividad profesional. Como contrapartida, son necesarios unos principios de uso responsable que garanticen su disponibilidad, integridad y confidencialidad; que en ningún caso tienen como objetivo reprender a los empleados.

Se exige una utilización responsable de internet y del correo electrónico, al igual que la de otros medios de comunicación. Éstos se ponen a disposición de los trabajadores con fines profesionales, y no personales, aunque la dirección de la empresa puede permitir el uso razonable para estos".

