

USO Y ABUSO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA EMPRESA

El otro Gran Hermano

DAVID MORENO

Profesor colaborador del Área de Entorno Socio-Económico para la Dirección del Instituto I. San Telmo.

JOSÉ MIGUEL AMUEDO

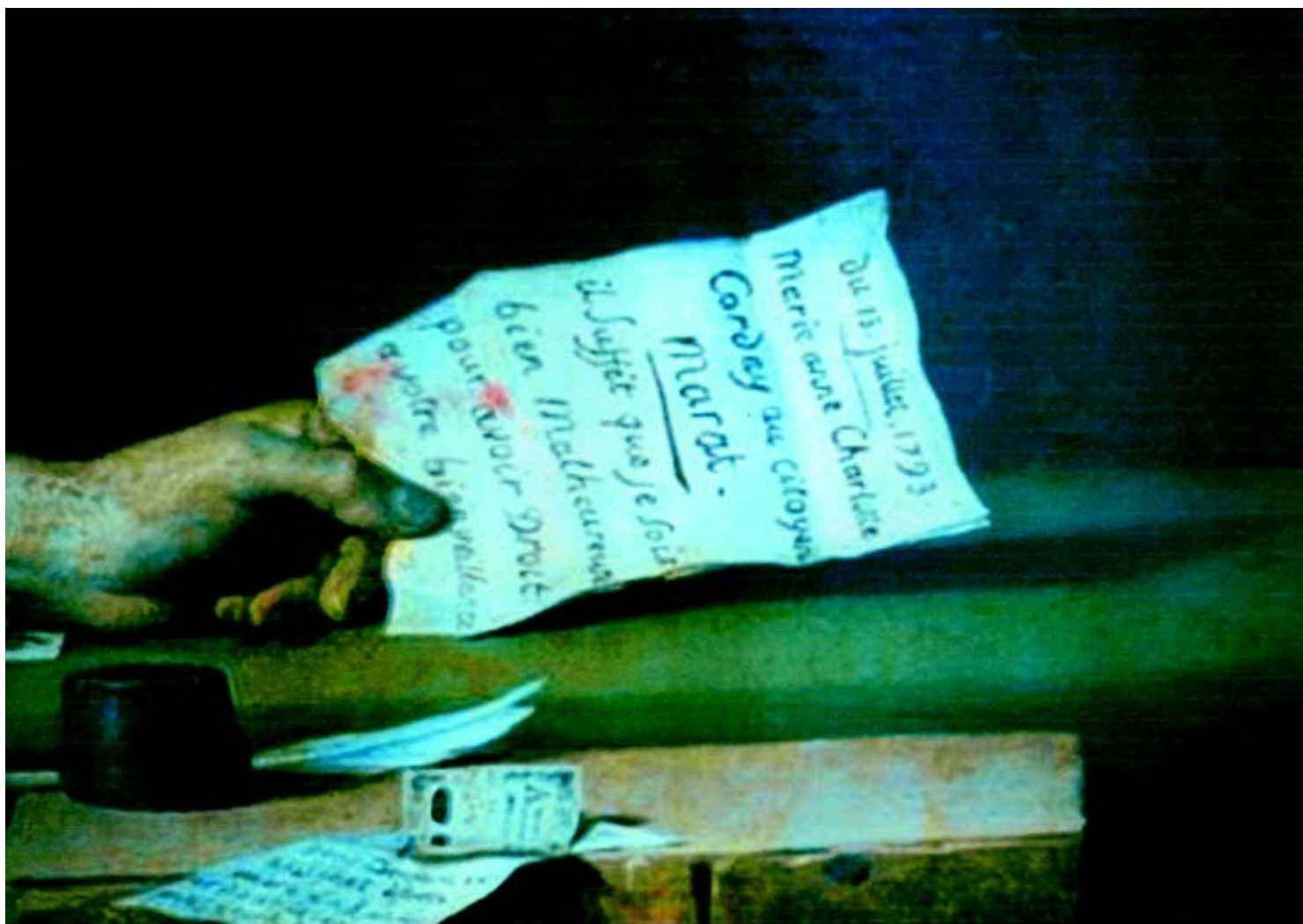
Profesor del Área de Entorno Socio-Económico para la Dirección del Instituto I. San Telmo

La gran implantación que tienen en todas las empresas las nuevas tecnologías ha creado diversos problemas que están siendo resueltos de forma distinta por nuestros Tribunales. En lo que aquí atañe, nos referimos a la preocupación del empresario y del trabajador sobre las repercusiones derivadas de una posible utilización priva-

da, por parte de trabajador, de los medios telemáticos que el empresario haya puesto a su disposición.

Los medios telemáticos en el puesto de trabajo

El ordenador, y por ende, el correo electrónico e Internet, son herramientas cada



Jacques Louis David. Marat.

vez más necesarias para el desempeño de las labores imprescindibles para el éxito de una empresa, o de sus operaciones mercantiles.

En este entorno, parece obvio que el empresario pone a disposición del trabajador dichas herramientas, primordialmente, con el objeto de que dicho trabajador pueda desarrollar su trabajo de forma adecuada. De ello debería deducirse que el empresario podrá controlar y fiscalizar, sin demasiados límites, la utilización que se realice de estos materiales, estableciendo las sanciones pertinentes para aquellas conductas por las que se de un uso personal a las citadas herramientas.

La fiscalización de los medios telemáticos por el empresario: recomendaciones

Sin embargo, las últimas Sentencias nos muestran que la realidad es bien distinta: el empresario podrá controlar y vigilar la utilización que se efectúe por los trabajadores de los medios telemáticos, pero siempre que esta fiscalización no lesione los derechos a la intimidad o privacidad de las comunicaciones de los trabajadores. La conculcación de estos principios podría incluso tener aparejadas consecuencias penales para el empresario.

Por todo lo anterior, y a efectos de minimizar el posible impacto que pudiera derivarse para el empresario de la fiscalización de los medios telemáticos anteriormente mencionados resulta conveniente, a nuestro juicio, que de forma generalizada en cada empresa se establezcan unas reglas de utilización de las herramientas informáticas que hayan sido puestas a disposición del trabajador, de forma que este pueda conocer, sin género de dudas:

a) Con carácter general, que el ordenador y los demás elementos vinculados a él, han sido puestos a su disposición para su utilización como una herramienta de trabajo, y no para su uso personal.

b) Que el disco duro del ordenador, así como la información y documentación que esté archivada en el mismo, constituye una herramienta más de trabajo propiedad de la empresa, y por tanto podrá ser objeto de control e inspección por el empresario.

c) Que la cuenta de correo electrónico es igualmente una herramienta de trabajo, pudiendo acceder el empresario a todos los correos electrónicos emitidos o recibidos por el trabajador.

d) Que Internet ha sido puesto a su disposición para que pueda efectuar las gestiones necesarias para el desempeño de su trabajo, quedando prohibida la utilización del mismo con otros fines.

Límites al derecho de fiscalización por parte del empresario: los derechos del trabajador

Ahora bien, es importante que sepa el lector que el hecho de que de que las reglas enumeradas en el epígrafe precedente hayan sido establecidas de forma clara y correcta por parte del empresario no implica, en absoluto, que el trabajador pierda cada mañana, cuando entra en su centro de trabajo, su derecho a la intimidad, o el derecho al secreto de sus comunicaciones.

En este sentido, hay que señalar que los pronunciamientos doctrinales y jurisprudenciales son uniformes. Y no podía ser de otra forma. Parece lógico considerar que el uso por parte del trabajador del correo electrónico o de Internet, con objeto de realizar una o dos gestiones personales al día, en modo alguno podría acarrearle consecuencias negativas (como tampoco lo acarrea recibir una llamada de su familia y realizar otra llamada a su Banco). Son numerosos los pronunciamientos doctrinales y jurisprudenciales que siguen ésta línea.

Entonces, ¿dónde y cómo encontrar el punto medio, aquél que se considera justo, entre el derecho a la fiscalización del empresario y el derecho a la intimidad o a la privacidad de las comunicaciones del trabajador?

El empresario podrá controlar y vigilar la utilización que se efectúe por los trabajadores de los medios telemáticos, pero siempre que esta fiscalización no lesione los derechos a la intimidad o privacidad de las comunicaciones de los trabajadores.

El punto de equilibrio: criterios de los jueces

En éste supuesto, como en muchos otros, a falta de una regla "casi numérica" o incontestable que nos permita seguir una línea sin temor a equivocarnos, resultará fundamental encontrar unos criterios que nos acerquen al punto de equilibrio entre la facultad del empresario de control y fiscalización y los derechos de los trabajadores a su intimidad o a la privacidad de sus comunicaciones.

A este respecto, los criterios que han aplicado los jueces para determinar la existencia de causa de despido por la utilización indebida de los medios telemáticos deberán servir de guía para la redacción de las normas internas de utilización de los ordenadores.

En concreto, los juzgados han señalado especialmente las siguientes cuestiones como determinantes a la hora de apreciar la causa de despido indicada:

- a) Existencia previa de políticas o reglas de utilización de los medios informáticos de la empresa que restrinjan su uso particular.
- b) Un número excesivamente elevado de mensajes particulares enviados o de tiempo empleado en navegar en Internet.
- c) Casos en que la utilización para fines personales causa un perjuicio valuable a la empresa.
- d) Por supuesto, aquellos casos en que se utilizan los medio telemáticos para remitir o acceder a contenido ilícito, vejatorio o pornográfico.
- e) En aquellas ocasiones en que se utiliza para realizar competencia desleal a la propia compañía.

f) En aquellos casos en que las especiales circunstancias del puesto requieran la completa atención del trabajador (por ejemplo, en el supuesto de un controlador aéreo).

Así, aunque la regulación que establezca el empresario contemple la posibilidad de utilización para uso personal, deberán definirse por aquél qué conductas serán consideradas abusivas y sancionables.

Igualmente resultará muy interesante, y especialmente importante, establecer los mecanismos adecuados para poder fiscalizar y controlar la utilización que se efectúe

por los trabajadores, sin conculcar sus derechos a la intimidad o a la privacidad de las comunicaciones. A este respecto, establecer procedimientos y mecanismos que permitan diferenciar un uso privado o un uso laboral de la herramienta, nos permitirán fiscalizar sin límites las actuaciones de índole laboral, y de forma cuantitativa (es decir por el tiempo empleado y no por su contenido) las de carácter personal.

Esta misma conclusión se alcanza del examen de la sentencia de 15 de noviembre de 2005 del Tribunal Constitucional, en la que se manifiesta que el empresario (en ese supuesto una entidad financiera) tiene la facultad de regular la herramienta empresarial objeto de la controversia, que en este caso era el correo electrónico, tras haber implantado un procedimiento que per-

mita dicho control sin conculcar el derecho a la privacidad de sus comunicaciones (el procedimiento impedía el acceso al contenido de las comunicaciones privadas).

Por todo lo anterior, cabe concluir que existen múltiples argumentos que invitan a regular esta materia. La utilización de los medios telemáticos en la empresa es cada vez más necesaria y se encuentra cada vez mas extendida. El futuro nos traerá, sin duda, un incremento en la utilización de dichos medios y parece razonable que su uso se adecue a unos criterios previamente establecidos, determinándose igualmente a priori los mecanismos de control y fiscalización que serán utilizados por el empresario.

Pero aún nos queda mucho camino por recorrer... ¡también en ésta materia! 🇪🇸



Gerard Ter Borch. *Mujer leyendo una carta.*