



OCTUBRE 2014

ARTICULO

Medidas de control del empresario vs derechos fundamentales de los trabajadores (medios ofimáticos y de video vigilancia)

PATRICIA ARIAS TABERNERO
Encargada del departamento laboral

El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, es una potestad que se les concede a las personas para poder excluir a las demás del conocimiento de su vida privada, reconocidos constitucionalmente en el artículo 18.1 y reforzados con la categoría de Derechos Fundamentales.

Actualmente existe una importante y consolidada doctrina constitucional que reconoce la eficacia de estos Derechos Fundamentales en el ámbito privado, y más concretamente en el ámbito de la relación laboral. Pero dentro del ámbito empresarial, en ocasiones estos derechos deben ceder ante ciertas medidas que suponen restricciones a los mismos.

Nos referimos a las actuaciones empresariales encaminadas a comprobar que los trabajadores llevan a cabo sus funciones de manera correcta y que no existe ningún factor que pueda alterar su productividad y la eficacia en el desempeño d su trabajo.

En este sentido se pronuncia el artículo 20.3 del Estatuto de los trabajadores disponiendo lo siguiente:

“El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su

dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos.”

Por tanto, en principio, es lícita la adopción de ciertas medidas por parte del empresario encaminadas a la averiguación de actividades que lleven a cabo los trabajadores durante el desarrollo de su jornada laboral si las mismas suponen un perjuicio en el desarrollo de la actividad laboral.

Sin embargo, a pesar de que la única limitación que establece el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores es la de guardar, tanto en el momento de adopción como en el de aplicación de las medidas, el respeto debido a la dignidad del trabajador, esto no quiere decir que todas las actuaciones empresariales que limiten los citados derechos fundamentales de los trabajadores sean lícita.

Al contrario esa potestad de control empresarial está restringida como explicáremos a continuación

Teniendo en cuenta la insuficiente regulación legal, habría que precisar qué tipo de restricciones en los derechos fundamentales de los trabajadores están legitimadas.

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado en diversas ocasiones sobre este asunto, acotando los supuestos en los que las restricciones en los derechos fundamentales de los trabajadores están justificadas.

La valoración que realiza el Tribunal Constitucional acerca de este tema es la aceptación relativa y condicionada de la prioridad de los intereses empresariales cuando estén justificados y siempre que la injerencia en el derecho fundamental del trabajador se produzca respetando el principio de proporcionalidad.

De acuerdo con lo anterior, la medida empresarial debe ser susceptible de conseguir el objetivo propuesto, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con la misma eficacia, y de ella deben derivarse más beneficios para el interés general que perjuicios sobre otros valores en conflicto, como puede ser el derecho a la intimidad del trabajador.

Dentro de las facultades de control que posee el empresario frente a los trabajadores, encaminadas a limitar el ejercicio de actividades de carácter privado que pueda perjudicar al sistema productivo, hay multitud de ejemplos, desde el control del material ofimático (mails, historial de navegación, etc) hasta el control telefónico e incluso la vídeo vigilancia.

La nota fundamental para que la medida llevada a cabo por el empresario esté justificada y por tanto sea legítima, además de que la proporcionalidad, es el conocimiento previo del trabajador del control que va a realizar el empresario sobre el material de trabajo e incluso sobre su misma persona.

Respecto al control de los medios informáticos, no es necesario que este conocimiento previo esté regulado en una norma específica, bastando simplemente con que en el texto convencional aplicable se tipifique la prohibición de la utilización de los medios informáticos de la Compañía con fines privados.

En este sentido se pronuncia **el Tribunal Constitucional en su Sentencia 170/2013**, en la que se establece que al tipificar el Convenio Colectivo como falta leve la utilización de los medios informáticos de la empresa para fines distintos de los relacionados con la prestación laboral, de ello se deriva implícitamente una facultad de Compañía para controlar la utilización del

correo electrónico mediante una eventual inspección o fiscalización, al objeto de verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Por otra parte, **la Sentencia 241/2012 del Tribunal Constitucional** considera que, independientemente de la regulación sobre la utilización de los medios informáticos, no existe vulneración del Derecho a la Intimidad si el ordenador que se inspecciona no tiene claves de acceso, es decir, cuando se trata de un ordenador de uso común y sin clave de acceso, al cual podrá entrar cualquier usuario, la información que en él se encuentra no podrá tener la calificación de secreta.

Por lo que respecta a la videovigilancia, **el Tribunal Supremo en su Sentencia 2618/2014** indicó que no basta con que existan distintivos informando de la instalación de cámaras de videovigilancia, ni la notificación a la Agencia de Protección de Datos, sino que lo realmente relevante es la información previa, precisa, clara e inequívoca a los propios trabajadores y a sus representantes de la finalidad de control a la que van a ser sometidos y los fines a los que la misma podrá ser dirigida.

En definitiva, la empresa debe facilitar previamente información a los trabajadores de los casos en los que podrán ser examinadas las grabaciones, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, explicitando detalladamente que la misma puede ser utilizada para la imposición de sanciones disciplinaria por incumplimiento del contrato de trabajo.

Por tanto, teniendo en cuenta la jurisprudencia y doctrina existente sobre este asunto, queda demostrado (i) que los derechos al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen se componen de una esfera privada y familiar que no sólo despliega efectos en las relaciones personales, sino también en otros ámbitos como es el laboral, (ii) que estos derechos fundamentales se pueden desarrollar mediante cualquier medio de difusión ya sea privado o propio de la compañía, y mientras no se hayan establecido restricciones específicas al respecto, deben seguir siendo de carácter privado y (iii) que la legislación vigente puede permitir intromisiones legítimas en estos derechos de manera limitada y previo conocimiento de los trabajadores.

PARA MÁS INFORMACIÓN

PATRICIA ARIAS TABERNEO

Encargada del departamento laboral

pat@lupicinio.com

+34 91 436 00 90