



LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL ÁMBITO LABORAL

CARLOS BELTRÁN VALERO
Graduado Social¹

Las nuevas tecnologías pueden ser tanto instrumentos de trabajo que se ponen a disposición de los empleados, como medios para el control empresarial. La difícil solución del conflicto entre el derecho a la intimidad, el secreto de las comunicaciones y la protección de datos de carácter personal, por un lado, y el derecho del empresario a verificar el correcto uso de los instrumentos que pone a disposición de los trabajadores, pasa por un esfuerzo continuo para alcanzar un equilibrio siempre inestable entre los intereses en juego.

¹ Carlos Beltrán Valero es graduado social del departamento Laboral de Grupo Asesor Ros.

Es importante reseñar que el empresario puede prohibir el uso desviado de los medios de trabajo para fines extra laborales de manera total. Esas advertencias neutralizan la expectativa de secreto de las comunicaciones e intimidad que pudiera tener el trabajador.

USO DEL CORREO ELECTRÓNICO O ANÁLOGO:

Suele ser bastante habitual en las empresas, que los empleados le den un uso al correo electrónico para fines personales, quedando en ocasiones en duda el poder fiscalizador del empresario, puesto que se pueden vulnerar derechos fundamentales tales como la intimidad y el secreto de las comunicaciones. Sin embargo, una forma de neutralizar dicha situación es advertir al empleado que el uso del email o análogo, sólo puede ser para fines estrictamente empresariales, debiendo preavisar por escrito al empleado, que tanto el ordenador (propiedad de la empresa) como el correo electrónico corporativo o análogo, por ejemplo el móvil de empresa, puede ser en cualquier momento controlado por la mercantil.

USO DE CÁMARAS COMO MEDIO DE CONTROL:

Es muy habitual que en el entorno laboral haya cámaras de video-vigilancia instaladas por motivos de seguridad. Sin embargo, el empresario no puede hacer un uso de las mismas con el objetivo de controlar a su personal, e incluso utilizarlas como prueba para imponer sanciones laborales (incluyendo el



despido disciplinario), salvo que se haya preavisado al empleado por escrito, poniéndole en conocimiento de forma expresa e inequívoca, que las grabaciones de las cámaras instaladas pueden ser utilizadas para controlar el trabajo e imponer sanciones laborales, en cualquier grado.

Es muy importante resaltar, que a pesar de que el empleado tenga conocimiento de la instalación de la mismas, por ejemplo, porque estén a la vista y haya un cartel informativo sobre la existencia de cámaras de vigilancia, si no se produce la comunicación individual informándole de la existencia de las mismas y que se pueden utilizar en un momento dado para imponer sanciones, dicha prueba carecerá de valor probatorio.

INTERACCIÓN CON EL EMPLEADO VÍA SMS O SIMILAR:

Cada vez es más frecuente dentro del entorno laboral dar instrucciones de trabajo a los empleados a través de sistemas de mensajería instantánea. Por ejemplo, en aquellas empresas que por su actividad, necesitan que sus empleados se trasladen constantemente de un centro de trabajo a otro (ejemplo, sector de limpieza, construcción, etcétera). De acuerdo con la última línea jurisprudencial del Tribunal Supremo, para que sea válida tal comunicación vía SMS o whatsapp (o similar) con el empleado, y con el ánimo de otorgar mayor seguridad jurídica al canal comunicativo, es conveniente que el trabajador nos facilite por escrito su número de teléfono personal, aceptando la posibilidad de comunicación por tal medio.

En Elche, a 20 de Noviembre de 2015.