

Empresas que espían a sus empleados: ¿dónde está el límite?

El artículo 18 garantiza el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, así como el secreto de las comunicaciones, salvo resolución judicial.

Laura Saiz

12/04/2017

El derecho al secreto de las comunicaciones y a la privacidad no siempre es suficiente para impedir que un empresario no pueda controlar la actividad de sus trabajadores para evitar abusos o robos.

Las relaciones entre jefe y empleado no siempre son fáciles, pero esto no es razón suficiente para que ni uno ni otro puedan sobrepasar los límites que marca no sólo el contrato de trabajo que les une, sino la propia Constitución.

El despido de un empleado suele ser el momento más tenso de una relación laboral. Demostrar las razones por las que ha decidido finiquitar el contrato, cuando las hay, no suele ser fácil. Sin embargo, las nuevas tecnologías pueden facilitar esta tarea, siempre y cuando el empresario cumpla ciertos requisitos para que, por un lado, no exista un abuso y, por otro, los derechos del trabajador no sean violados.

En este sentido, los tribunales coinciden en la necesidad de proporcionalidad entre las medidas tomadas por el empresario en virtud del poder disciplinario que le permite imponer a sus trabajadores determinadas sanciones por las faltas cometidas durante la jornada laboral, entre las que se incluye el despido en los casos más graves.

Asimismo, la jurisprudencia también es firme en que los medios que decida utilizar el empleado sean adecuados a su fin, es decir, si, por ejemplo, vigila los correos electrónicos de un trabajador, esto tiene que ser con el único objetivo de comprobar que efectivamente está cumpliendo con las obligaciones que derivan de su contrato.

En cuanto a la videovigilancia, el empresario está obligado a informar a los trabajadores de la instalación de dichas cámaras en lugares en los que no se atente a su derecho a la intimidad, como podrían ser los servicios. Sin embargo, esta comunicación puede ser generalizada, como estima el Tribunal Constitucional, que también ha señalado que no es necesario recabar el consentimiento de la plantilla para su montaje.

Avisar al comité es suficiente

El Tribunal Supremo ha amparado a una compañía que decidió poner cámaras de videovigilancia en diversos lugares visibles de los almacenes para descubrir quién robaba material, una decisión que sólo se comunicó al comité de empresa. Para que la medida tuviera éxito, solicitó a los representantes de los trabajadores que no informaran a la plantilla, aunque la propia sentencia apuntaba que, a pesar de ello, en el juicio se evidenció que tenían conocimiento del hecho.

El Alto Tribunal confirmaba así el fallo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que determinó que la colocación de las cámaras respetaba los requisitos de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

Los 'e-mails' leídos no están protegidos

La sala de lo penal del Tribunal Supremo recordó en una sentencia de 2014 que, para no violar el secreto de las comunicaciones, es imprescindible contar con la autorización judicial para intervenir en un medio de comunicación. El fallo del Alto Tribunal, sin embargo, dio un importante matiz, ya que mantiene que el artículo 18.3 de la Constitución no protege los mensajes, sino los medios de comunicación propiamente dichos.

Por este motivo, las garantías constitucionales no limitan ni condicionan la actividad de control empresarial que consista en analizar y obtener pruebas de los *e-mails* una vez recibidos y abiertos por su destinatario, los datos de tráfico (fechas, líneas utilizadas, duración, etcétera) o el historial de páginas vistas en el ordenador.

El móvil como justificante

Un tribunal de Tarragona admitió en 2007 las grabaciones que hizo una directora de recursos humanos con su teléfono móvil personal y sin consentimiento de un empleado que estaba chantajeando a la empresa para cobrar una indemnización que, supuestamente, no le correspondía. Eso sí, el hecho de que el aparato fuera personal y para que se considerara un "soporte probatorio de total validez" obligó a que la tarjeta de memoria fuera depositada ante notario y a que un experto independiente plasmara las conversaciones de la cinta en un informe.

Pero el móvil personal también puede ser un arma defensiva de los trabajadores; el Supremo confirmó que grabar al jefe mientras entrega una carta de despido o una sanción no atenta contra su intimidad.

Cartel de 'Zona videovigilada'

El Tribunal Constitucional estimó, en marzo de 2016, que la instalación en la entrada de un comercio de un cartel con el lema de 'Zona videovigilada', regulado por la Instrucción 1/2006 de la Agencia Española de Protección de Datos, cumple con la obligación de informar al trabajador de la instalación de dichos sistemas.

En este sentido, el fallo indica que la obligación de una empresa es informar de su instalación, aunque sea de forma genérica, e insiste en que no requiere el consentimiento de los trabajadores, ya que éste se entiende implícito en la propia aceptación del contrato que supone el reconocimiento del poder de dirección del empresario, siempre que haya proporcionalidad.