

La intimitat digital dels treballadors: quin són els límits que no pot sobrepassar l'empresa?

20/09/2017
Nereida Carrillo

Experts en dret laboral elaboren un decàleg sobre comportaments empresarials abusius i que es poden denunciar

El Tribunal Europeu de Drets Humans d'Estrasburg va dir ara fa unes setmanes l'última paraula sobre un tema polèmic: les empreses poden espiar els correus i les comunicacions electròniques dels seus treballadors? La sentència sobre el cas Barbulescu estableix que les companyies no poden executar aquesta intromissió si prèviament no n'han advertit els empleats. En una època en què les comunicacions personals i professionals s'hibriden i en què les empreses extreuen molta informació dels treballadors a les xarxes socials, sorgeixen molts interrogants. Què poden i què no poden fer les empreses? Què és lícit i què no ho és en aquesta vigilància digital? Aquest és un decàleg de preguntes i respostes confeccionat amb l'ajuda de l'advocat laboralista i professor dels Estudis de Dret i Ciència Política de la UOC Pere Vidal.

1. Em poden acomiadar si critico l'empresa mitjançant WhatsApp?

Els grups de WhatsApp amb companys de feina són cada vegada més habituals i, de vegades, perillosos. L'empresa no pot accedir a aquestes converses si cap membre n'autoritza l'accés, però si un dels interlocutors revela els missatges a la companyia, es considera una prova vàlida pels tribunals. En aquest cas, si s'hi insulta l'empresa o altres empleats o s'hi difonen comentaris injuriosos, la companyia pot prendre mesures disciplinàries. «En l'àmbit de les relacions laborals hem de tenir en compte que, si bé el dret fonamental a la llibertat d'expressió (article 20 de la Constitució espanyola) tolera un cert grau de crítiques a l'actuació empresarial, hi ha determinades expressions que poden ser objecte de sanció disciplinària, i fins i tot motiu d'acomiadament», assegura Vidal. Així, una sentència del Tribunal Superior de Justícia de La Rioja de l'any 2016 va declarar procedent l'acomiadament d'una treballadora que va insultar i amenaçar un company de feina mitjançant WhatsApp.

2. Els meus superiors poden revisar l'historial de navegació del meu ordinador?

Si tens por que la companyia comprovi que has navegat per més webs de vídeos i de lleure que de proveïdors, el temor està justificat. L'empresa pot revisar l'historial de navegació del teu ordinador de l'oficina, però sempre amb condicionants i limitacions. «Pot fer-ho, sempre que l'empresa hagi advertit prèviament els treballadors de la prohibició de l'ús d'internet per a finalitats alienes a la feina i de la possibilitat que l'historial d'internet pot ser objecte de revisió», assegura el professor de la UOC. Vidal afegeix que accedir als historials de navegació no es pot fer «indiscriminadament» i sempre s'han de complir «els principis d'idoneïtat, necessitat i proporcionalitat que ho justifiquin». És a dir, per exemple, si es detecta una baixada de rendiment del treballador o si la xarxa va més lenta del que és habitual i se sospita que algun empleat n'està fent un ús inapropiat.

3. L'empresa pot revisar el meu correu electrònic?

Sí, ho pot fer, però sempre que hagi avisat els seus treballadors i sempre que aquest control no sigui abusiú. «La sentència del Tribunal Europeu de Drets Humans d'Estrasburg de 5 de setembre de 2017 accepta la possibilitat que les empreses controlin el que fan els seus treballadors mitjançant les eines informàtiques», afirma Pere Vidal, que afegeix que se n'ha d'haver informat els treballadors prèviament per mitjà del contracte laboral, polítiques internes o instruments similars. Aquest advocat laboralista afegeix que la comunicació ha de contenir «l'extensió, l'abast i la finalitat disciplinària que pot tenir aquest control», és a dir, s'ha d'informar el treballador, per exemple, sobre en què consistirà el control, quant de temps s'emmagatzemarà la informació, etc.

4. Puc rebre represàlies pel que dic de la feina a les xarxes socials?

Sí, pots rebre'n. Ras i curt. «L'empresa pot sancionar disciplinàriament les conductes que afectin la seva reputació, imatge o confidencialitat. També pot sancionar insults o qualificatius degradants que es facin respecte de l'empresa, directius o treballadors», assegura Vidal. L'advocat matisa que hi ha determinades desqualificacions o comentaris que els tribunals han admès en un context de conflictivitat laboral; per exemple, en la negociació d'un conveni col·lectiu. La justícia també accepta crítiques o comentaris perjudicials per a la reputació de l'empresa si són veraços.

5. Si a les xarxes socials es pot comprovar que tinc fills, em poden deixar de contractar per això?

En teoria, no. «Les empreses accedeixen a les informacions que els treballadors comparteixen a les xarxes socials i que són accessibles lliurement. Ara bé, utilitzar aquesta informació personal per a ascendir o marginar un treballador o decidir sobre la seva contractació pot ser considerat una infracció laboral molt greu», afirma el professor de la UOC. Si l'empresa decideix no contractar algú per alguna informació sobre la seva vida familiar, sobre la seva religió o sobre qualsevol altre criteri discriminatori a partir d'informació que ha aconseguit a les xarxes, pot ser sancionada amb multes d'entre 6.251 euros i 187.515 euros. A la pràctica, és difícil aportar prou indicis per a demostrar-ho. «No hi ha campanyes específiques d'inspecció de treball o de protecció de dades que controlin això», assegura l'advocat.

6. Puc saber si l'empresa està fent servir informació de xarxes socials en el procés de selecció?

Encara que no acostumem a preguntar per què ens han exclòs, quines habilitats ens manquen o quines preguntes de l'examen hem fallat, podríem fer-ho. La normativa estableix que els candidats tenen dret d'accés a la informació del procés de selecció. Per tant, podríem demanar quina informació personal i quines habilitats s'avaluen i si s'han extret de les xarxes socials.

7. L'empresa em pot controlar mitjançant càmeres ocultes?

Depèn. En alguns casos, aquesta mesura pot estar justificada, però aquest instrument no es pot emprar indiscriminadament. Així, una sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid de l'any 2015 va avalar la instal·lació temporal i puntual de càmeres ocultes en llocs de treball sempre que hi hagi sospites fonamentades de comportaments inadequats i amb la condició que se n'informi el comitè d'empresa, encara que no cal advertir els treballadors afectats. Per exemple, l'any 2016 l'Agència Espanyola de Protecció de Dades va avalar la col·locació d'una càmera oculta per a esclarir una denúncia d'assetjament psicològic.

8. La companyia pot comprovar si compleixo l'horari mitjançant dades biomètriques?

Sí, aquí la resposta és afirmativa. Les empreses poden instal·lar sistemes d'empremtes dactilars que els treballadors hagin de fer servir a l'hora d'entrar i sortir per a verificar que es compleix l'horari i que no hi ha cap frau per aquest motiu.

9. L'empresa pot revisar les trucades i els missatges personals des del mòbil de la feina?

«Una utilització abusiva (no laboral i no tolerada) de les eines posades a disposició dels treballadors, com pot ser el telèfon d'empresa, pot ser motiu de sanció disciplinària. Ara bé, la revisió de les converses telefòniques o dels missatges enviats podria ser una mesura desproporcionada si aquest ús abusiu es pot detectar senzillament revisant la factura mensual on surt la llista de trucades fetes», explica Vidal.

10. L'empresa pot controlar els seus treballadors mitjançant GPS instal·lats als cotxes corporatius?

Com ocorre amb els correus electrònics, en aquest cas també cal que l'empresa adverteixi els treballadors que es col·locaran aquests aparells als vehicles de la companyia i que es podrien utilitzar amb finalitats disciplinàries. En algun cas puntual es pot instal·lar sense informar-ne el treballador, només si la companyia té fortes sospites que s'està cometent un abús reiterat fent servir el cotxe de l'empresa per a finalitats personals.