

MIREIA GARRIGA LÓPEZ

EL CONFLICTO QUE SURGE DEL CONTROL EMPRESARIAL A TRAVÉS DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Dirigido por el Dr. Ángel Belzunegui Eraso

Grado en Relaciones Laborales y Ocupación



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona
2015

Índice

GLOSARIO	4
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	6
1.1. Justificación	6
1.2. Objeto de estudio.....	8
1.3. Metodología	8
CAPÍTULO II: LA REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA	10
2.1. Las revoluciones tecnológicas	10
2.2. El ciclo de vida de una revolución tecnológica.....	13
3.1. Una nueva revolución tecnológica.....	16
3.2. La evolución de las tecnologías de la información y la comunicación	17
3.3. Las tecnologías de la información y la comunicación	17
3.4. La utilización de las TIC en las relaciones laborales	19
CAPÍTULO IV: SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN.....	22
4.1. La Sociedad de la Información según diversos autores	22
4.2. Orígenes Japoneses de la Sociedad de la Información.....	33
CAPÍTULO V: EL USO Y EL CONTROL EMPRESARIAL DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL ÁMBITO LABORAL.....	36
5.1. Las nuevas tecnologías ante la relación laboral	36
5.2. Empresa y control laboral.....	39
5.3. Sistemas de control de la actividad laboral	41
5.3.1. El GPS.....	42
5.3.2. Video-vigilancia	46
5.3.4. El correo electrónico	52
5.4. Juicio de Proporcionalidad	55
CAPÍTULO VI: REGULACIÓN DE LAS TIC EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PACTOS UNILATERALES POR PARTE DE LA EMPRESA	58
6.1. Fijación Unilateral de reglas por parte de las empresas	58
6.2. Fijación de contenidos por la Negociación Colectiva.	61
6.2.1. Cláusulas generales sobre las TIC y su uso.	61
6.2.2. Cláusulas sobre acceso sindical.	66
6.2.3. Cláusulas sobre intimidación y control empresarial.	68
6.2.4. Cláusulas sobre régimen disciplinario relacionadas con el uso indebido de las TIC.....	71

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	74
8.1. Bibliografía.	80
8.1.1.Libros:	80
8.1.2.Revistas:	80
8.2.Webgrafía.....	82
8.2.1.Convenios colectivos y acuerdos complementarios:.....	82
8.2.2.Otros:.....	83
ANEXOS	84
1. Entrevista	84

GLOSARIO

AN: Audiencia Nacional.

BBVA: Banco Bilbao Vizcaya Argentina.

CCOO: Comisiones Obreras

CE: Constitución Española

CI: Circuito Integrado.

ENIAC: Electrical Numerical Integrators and Computer.

ET: Estatuto de los Trabajadores.

GPS: Global Positioning System.

IBM PC: International Business Machines.

JACUDI: Japan Computer Usage Development Institute.

LOPD: Ley Orgánica de Protección de Datos.

PIB: Producto Interior Bruto.

SAN: Sentencia Audiencia Nacional.

SI: Sociedad de la Información.

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional.

TC: Tribunal Constitucional.

TIC: Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

TSJ: Tribunal Superior de Justicia.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación

Desde que nos mostraron las temáticas para escoger el trabajo de fin de grado supe con claridad que quería enfocarlo en un ámbito sociológico, cuando supe que se me brindaba la oportunidad de encauzar mi trabajo en la temática de relaciones laborales y nuevas tecnologías, por mi cabeza pasaron miles de ideas por las que podía enfilar mi trabajo.

Esta temática brinda la oportunidad de poder realizar un trabajo donde se puede unir tanto sociología como derecho, dos de las ramas importantes de las cuales se compone la carrera de Relaciones Laborales y Ocupación. A partir de aquí con la introducción de la tecnología surgía un amplio abanico de posibilidades, como puede ser el teletrabajo, la ocupación, los métodos de selección, etcétera. No obstante la idea que me gusto más a la hora de combinar la temática de relaciones laborales y nuevas tecnologías fue el conflicto que surge por el control empresarial a través de las nuevas tecnologías y los derechos de los trabajadores.

El porqué de esta elección se centra en que estamos en una sociedad altamente tecnologizada, nuestra vida diaria está rodeada de tecnología así como evidentemente el mundo laboral, la tecnología es una materia cambiante que cada año varia, así lo manifiestan Antonio Sempere y Carolina San Martín: “las nuevas tecnologías han revolucionado el mundo laboral de nuestros días. Cada vez son más numerosas las actividades donde, en mayor o menor medio, se utilizan instrumentos telemáticos o informáticos, generándose una realidad plagada de situaciones que hasta hace relativamente pocos años resultaban impensables en todos los órdenes (economía de costes, perfección de las tareas, rapidez de ejecución , volumen de informaciones manejadas, reconversión de empleos, cambios en los hábitos laborales, renovación continua de infraestructuras y programas, vulnerabilidad empresarial, globalización económica, trabajo a distancia, aumento de controles y un larguísimo etcétera”¹.

Nuestra sociedad sigue el ritmo cambiante de esta tecnología, el problema radica en que nuestra legislación así como los convenios colectivos, medios de resolución de los

¹ Sempere Navarro, Antonio V. y San Martín Mazzucconi, Carolina.(2002). *Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales*.(1ª ed). Navarra:Aranzadi.

conflictos que plantean estas tecnologías, se han quedado estancados en el siglo pasado dejando una laguna legal en el ámbito de las nuevas tecnologías, tanto en su uso como en el control empresarial de estas. Por lo tanto lo que me llevo a elegir este trabajo fue la pregunta: ¿Cómo se regula el control empresarial a través de las nuevas tecnologías en España y como se resuelven este tipo de conflictos en la sociedad de la información en la cual nos encontramos?

El presente trabajo se divide en siete capítulos, el capítulo I, consta de una breve introducción de la temática del proyecto de estudio, el objeto de estudio y la metodología empleada para desarrollarlo. En el capítulo II, se realiza una breve explicación de las revoluciones tecnologías que ha habido a lo largo de la historia y la presente revolución tecnológica en la que nos encontramos, así como una explicación de cómo se inician y finalizan estas revoluciones. En el capítulo III, se explica la tecnología de la información eléctrica y electrónica que ha marcado la evolución de la era de la información, así como su utilización en las relaciones laborales. A continuación en el capítulo IV, se define el concepto de Sociedad de la Información (SI) desde la perspectiva de los autores más destacados en este campo, así como una breve reseña de los orígenes del concepto.

Seguidamente en el capítulo V, se realiza un análisis de como las nuevas tecnologías han afectado a las relaciones laborales en el ámbito del control que ejerce el empresario sobre la actividad laboral y la conflictividad que surge entre empresario y trabajadores, también se realizará un análisis jurisprudencial de las herramientas de control empresarial que a mi juicio considero más invasivas a la intimidad del trabajador y por último estudiará el método que utilizan los tribunales para poder resolver si los métodos de control son lícitos o no aplicando el Juicio de Proporcionalidad. En el capítulo VI, se realiza un estudio de cómo se regula el uso de las TIC y su control empresarial a través de los pactos unilaterales de la empresa y los convenios colectivos. Por último, en el capítulo VII se desarrollan las conclusiones a partir de todos los datos y la información obtenida.

1.2 Objeto de estudio

Lo que se pretende en este proyecto de investigación es un análisis de como las nuevas tecnologías han generado diferentes tipos de conflictos en la relaciones laborales, centrándonos en cómo han afectado al control empresarial y del conflicto que surge del uso de las nuevas tecnologías en la empresa.

También el interés de saber cómo se regulan este tipo de materias en la legislación española y a través de otras vías de resolución del conflicto como los pactos unilaterales y los convenios colectivos.

1.3 Metodología

Para realizar este proyecto de investigación, en primer lugar se ha realizado un análisis documental en el cual se desarrolla la base teoría de este trabajo, en el que se explica las revoluciones tecnológicas que han ido sucediéndose a lo largo de los siglos. También se realiza una definición conceptual de la sociedad en la cual nos encontramos, la sociedad de la información, así como la evolución de las tecnologías de la información y como estas han afectado a las relaciones laborales.

También se realiza un análisis de los métodos tecnológicos de control empresarial que son más agresivos a la hora de vulnerar los derechos de los trabajadores, así como su regulación en los pactos unilaterales de empresa y su regulación en los convenios colectivos. Para complementar el trabajo se realiza una entrevista a Oscar Venteo Prieto, Presidente provincial del Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) de la provincia de Tarragona.

CAPÍTULO II: LA REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA

En el presente capítulo se dará cuenta de las diferentes revoluciones tecnológicas que han surgido a lo largo de la historia, su ciclo de vida y sus fases.

Primero de todo cabe aclarar el concepto de revolución tecnológica. Carlota Pérez (2004:51) define la revolución tecnológica como: “poderoso y visible conjunto de tecnologías, productos e industrias nuevas y dinámicas, capaces de sacudir los cimientos de la economía y de impulsar una oleada de desarrollo de largo plazo. Convergen aquí una constelación de innovaciones técnicas, nuevas fuentes de energía, nuevos e importantes productos y procesos y una nueva infraestructura”.²

Así lo afirma Antxon Mendizabal (2010:4) entendiendo que “una revolución tecnológica implica por lo tanto la reorganización de toda la estructura productiva, la transformación de las instituciones, el cambio en la ideología y en la cultura y la transformación del sistema educativo. Las consecuencias sociales son también imprevisibles. Basta recordar que las tecnologías de producción de masa crearon modelos tan variados como la democracia representativa keynesiana, la organización socialista de la economía y el fascismo europeo”.³

Por consiguiente se entiende que una revolución tecnológica procede a un cambio económico, tecnológico, sociológico, ideológico y cultural, ya que estas nos derivan a la evolución de nuevas épocas y avances en la humanidad.

2.1 Las revoluciones tecnológicas

En este apartado seguiré la clasificación y explicación de Carlota Pérez (2004) de las revoluciones tecnológicas que se pueden clasificar en 5:

2.1.1 Primera Revolución Tecnológica

²Pérez, Carlota. (2004). *Revoluciones tecnológicas y capital financiero: la dinámica de las grandes burbujas financieras y las épocas de bonanza*.(2ª.ed).México: Siglo XXI.

³ Mendizabal, Antxon (2010, mayo). *La Dimensión Tecnológica de la Globalización*. XII Reunión de Economía Mundial Santiago de Compostela.

La primera se desarrolla en la Revolución Industrial (1760-1840). Se originó en Inglaterra, ya que era uno de los países con una gran disponibilidad de materias primas, como el carbón. Se enmarca en el desarrollo de la maquinaria y a la mecanización de la industria del algodón, de los canales y vías fluviales y la utilización de la energía hidráulica. Se desarrolla el sistema productivo del capitalismo y sus medidas de productividad.

La Revolución industrial causó un cambio radical en la sociedad inglesa, creando un nuevo modelo de vida. El desarrollo industrial y minero de la productividad, el crecimiento de las ciudades y las mejoras del comercio contribuyeron a un crecimiento demográfico.

2.1.2 La Segunda Revolución Tecnológica

La segunda revolución se desarrolla en la era del vapor y del desarrollo del ferrocarril en Inglaterra en el 1829, expandiéndose a Europa y Estados Unidos.

En este período se desarrollan las máquinas a vapor y las maquinarias de hierro que funcionaban con carbón, así como las nuevas infraestructuras a partir de las redes de ferrocarriles con el uso del motor a vapor.

También en este periodo se creó el telégrafo y la construcción de los grandes puertos para la navegación mundial. Este periodo se caracteriza por la creación de economías de aglomeración, donde residen ciudades industriales que oscilan en base a la demanda de los mercados. Asimismo empiezan a aparecer los primeros brotes de la producción en serie.

2.1.3 La Tercera Revolución Tecnológica

Esta revolución tecnológica corresponde a la era del acero y la industria básica o pesada, la cual se encarga de la extracción y transformación de las materias primas, y también de la electricidad.

Esta revolución se despliega en Alemania y Estados Unidos en 1875, con la apertura de la Acería Bessemer de Carnegie en Pensilvania, la cual produce acero de bajo coste en una época donde el transporte marítimo es el dominante del sector.

En este periodo aparecen las redes transnacionales de ferrocarril, el desarrollo del teléfono y el telégrafo, junto con la aparición de la energía eléctrica en las ciudades y el inicio de la era de las construcciones de obras civiles.

Este periodo está marcado por las enormes estructuras de acero, la creciente aparición de la electricidad en las industrias, el desarrollo de las economías de escala (ventajas en términos de costes que una empresa obtiene gracias a la expansión) y los nuevos sistemas administrativos de la contabilidad de coste.

2.1.4 La Cuarta Revolución Tecnológica

Esta revolución corresponde al año 1908, la era del automóvil, el petróleo y la producción en masa. En este periodo Alemania y Estados Unidos se disputan el liderazgo tanto económico como financiero.

Este periodo se caracteriza por el Fordismo, el modelo de producción en cadena que impulso Henry Ford, uno de los fabricantes de automóviles más importantes mundialmente. Este sistema se inició con la producción del Ford Modelo T, se componía de una combinación y organización de trabajo especializado y reglamentada a partir de cadenas de montaje, maquinaria, subida de salarios y un aumento de empleados.

También se conoce como la época del petróleo de bajo coste y el desarrollo del motor de combustión para transporte, tractores, aviones y tanques de guerra. También por la creación de nuevas redes de autopistas, aeropuertos y puertos, complementándose con grandes redes de oleoductos y la plena cobertura eléctrica tanto a nivel industrial como doméstico.

En este periodo se desarrolla la demanda de bienes de consumo, la producción en masa, las economías de escala, la estandarización de productos y el uso intensivo de energía.

2.1.5 La Quinta Revolución Tecnológica

La quinta revolución tecnológica se sitúa en 1971 y corresponde a la actual globalización, la integración de las diferentes sociedades internacionales en un único mercado capitalista mundial.

Es la era de la informática y las telecomunicaciones y está asentada en la supremacía de los Estados Unidos. Se inicia con el anuncio del microprocesador Intel en California.

A nivel tecnológico es la época de las telecomunicaciones, el desarrollo de los ordenadores, de la microelectrónica y la revolución de la información.

Se generan nuevas infraestructuras asentadas en la comunicación digital mundial, en Internet y en el transporte físico a alta velocidad.

Esta época está marcada por el uso intensivo de la información, el aumento de la valoración intangible y la aparición de la sociedad de la información.

2.2 El ciclo de vida de una revolución tecnológica

Las revoluciones tecnológicas no son eternas, independientemente de su fuerza terminaran finalizando. Así lo desarrolla Carlota Pérez (2004), las revoluciones tecnológicas tienen un ciclo de vida de unos 50 años, y explicaremos las fases a partir de su estudio.⁴

Como se muestra en la figura 2.3.1, en su primera fase, después del momento de su nacimiento también nombrado *bigbang*, empieza un periodo de rápido crecimiento e innovación en las industrias recién construidas. Los nuevos productos que se crean sustituyen a los antiguos, así se va configurando la revolución y su infraestructura se hace más sólida para propagar la revolución.

La segunda fase corresponde a la rápida difusión de la revolución que se está llevando a cabo, con el nacimiento de las nuevas industrias, sistemas tecnológicos e infraestructuras con grandes inversiones y expansión de mercados. El rápido crecimiento continúa en la fase tres con el despliegue total de la revolución a lo largo de toda la estructura productiva.

La cuarta fase es la llegada de la madurez, la potencia con la que se inicia la revolución empieza a presentar límites. Se continúan introduciendo nuevos productos, nacen nuevas industrias y nuevos sistemas tecnológicos, aunque cada vez son menos y de

⁴ Pérez, Carlota (2009). La Otra Globalización: Los Retos del Colapso Financiero. *Problemas del Desarrollo: Revista Latinoamericana de Economía*. Vol. 40, No. 157, pp. 11-37.

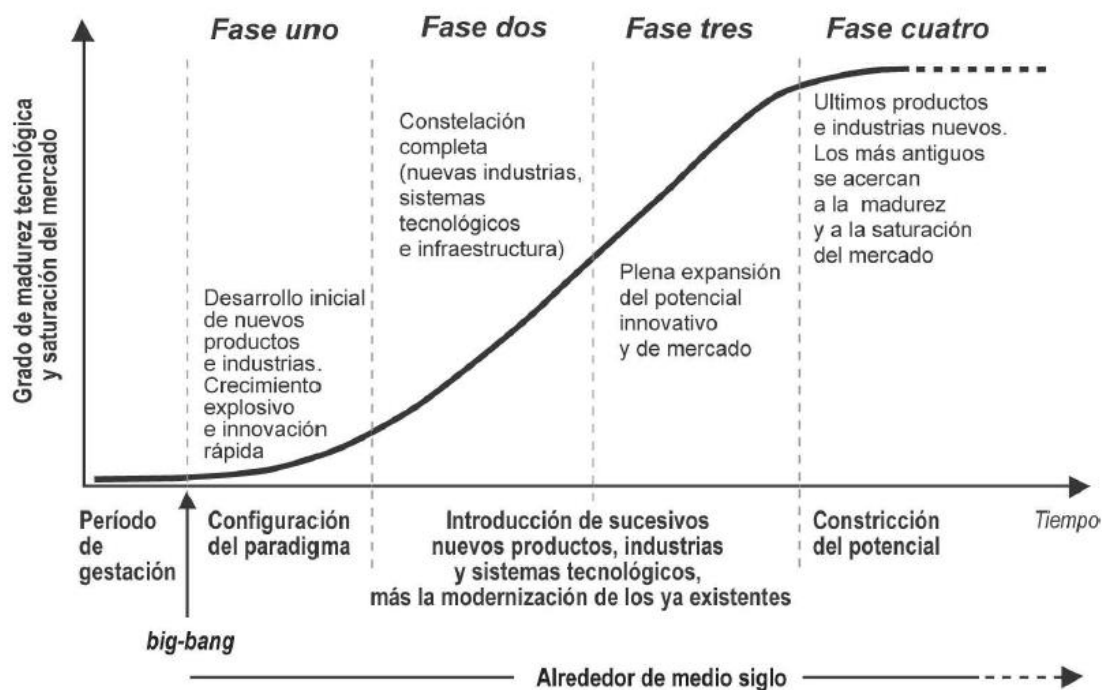
menor importancia. Esto es debido a la proximidad de la madurez de esas industrias y el agotamiento progresivo del dinamismo de toda revolución.

Cuando la fuerza de la revolución empieza a decaer, la productividad, el crecimiento y los beneficios se ven amenazados. Es en este momento cuando aumenta la demanda de nuevas soluciones de la situación, da paso a la creación de nuevas innovaciones tecnológicas.

Las industrias principales de la revolución tecnológica, ahora ya en su madurez, recaudan los últimos beneficios de la economía de escala y están asociadas con inversiones de capital fijo. La disposición en estos momentos de experimentar con innovaciones radicales, para mejorar y alargar el ciclo de vida de las tecnologías, deriva al *bigbang* de la siguiente revolución tecnológica.

Figura 2.3.1

El ciclo de vida de una revolución tecnológica



Fuente: PEREZ, C. (2004) *Revoluciones tecnológicas y capital financiero: la dinámica de las grandes burbujas financieras y las épocas de bonanza*.

CAPÍTULO III: LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC)

Este capítulo se basará en la evolución de la tecnología de la información eléctrica y electrónica que ha marcado la evolución de la era de la información, así como su utilización en las relaciones laborales.

3.1 Una nueva revolución tecnológica

Nos encontramos ante una nueva revolución tecnológica, que sin duda, se revela como un proceso de carácter estructural en nuestra sociedad, tal como afirma Colàs (2012). Constituye la tercera gran transformación social en la historia de la humanidad tras la revolución industrial, considerando que se trata de la “revolución cultural más importante desde el invento de la imprenta”.

En este sentido Colàs (2012) afirma que el estado presente de la TIC puede encontrar su paralelo en aquel en el que se encontraba la revolución industrial en 1820; la máquina de vapor fue, en aquel contexto, lo que son hoy los ordenadores. En este sentido pueden destacarse unas circunstancias que distinguen esta nueva revolución tecnológica de las que se han producido con anterioridad⁵:

- Primero, estas tecnologías se fundamentan en las TIC, que se centran en el tratamiento de la información, su procesamiento y gestión, así como su transmisión, no obstante el mecanismo en que se fundamentan estas tecnologías es la digitalización (a través del lenguaje binario, es posible la convergencia de diferentes formatos de información).
- Segundo, las transformaciones que generan las TIC tienden como consecuencia una mutación de las bases materiales de la sociedad, así lo afirma Castells (2000:32)⁶, lo que distingue las relaciones sociales actualmente es la gran cantidad de información producida, que circula constantemente de forma sistematizada.

⁵ Colàs Neila, Eusebi.(2012): *Derechos fundamentales del trabajador en la era digital: una propuesta metodológica para su eficacia*.(1a.ed).Albacete: Bomarzo S.L

⁶ Castells, Manuel. (2000). *La sociedad red*. (2ª.ed) Madrid: Alianza.

La evolución de las TIC es muy rápida y constante, en tanto que se produce una mayor retroalimentación de las innovaciones tecnológicas que se suceden, en relación a épocas y tecnologías pasadas.

3.2 La evolución de las tecnologías de la información y la comunicación

La era de la información se inicia con Samuel Morse, que en 1837 creó el primer emisor y receptor de señales eléctricas, el telégrafo, que se comercializó en el año 1844. Fue el primer instrumento que transformó información en señales eléctricas para transmitir esta información de manera eficaz a largas distancias. El primer cable de comunicaciones instalado bajo el mar se trazó en 1866 y se tuvo que aplazar hasta 1956 para el trazado del primer cable transatlántico.

En los años 1870 aparecieron los primeros teléfonos comerciales. La industrialización del siglo XIX transformó la vida, que se hizo más rápida y compleja. Para afrontar las demandas de esta sociedad cambiante, aparecieron nuevas formas de cálculo, ordenación y procesamiento de la información.

La radio aparece en los años 20 y tiene su esplendor en la década de los 40 y en los posteriores, a pesar de tener un gran competidor, la televisión, desde principios de la década de los 50.

La era de los ordenadores se inició en los años 40, el ENIAC (Electrical Numerical Integrator and Computer) fue uno de los primeros ordenadores rápidos y flexibles, desarrollado para calcular tablas balísticas. En 1976 ya se comercializó el ordenador Apple I, pero hasta 1982 no apareció el IBM PC, que empezó a extenderse por las oficinas, las industrias y los hogares.

3.3 Las tecnologías de la información y la comunicación

Actualmente las tecnologías de la información y la comunicación que pasaremos a nombrar a lo largo de este trabajo TIC, como el conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, la producción, el almacenamiento, el procesamiento y la transmisión de datos y otras informaciones por medio de señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética.

Se podría decir que las TIC engloban tres tipos de tecnologías: la microelectrónica, la informática y las telecomunicaciones. A partir de los años sesenta estas tres tecnologías

se hacen interdependientes, de tal manera que cualquier avance en una de estas tecnologías inevitablemente afecta a las demás.

1. La microelectrónica

La microelectrónica se puede definir como el conjunto de ciencias y técnicas con las que se realizan y fabrican circuitos electrónicos sobre una pastilla de un semiconductor, lo cual formará un circuito integrado (CI).

En 1959 los norteamericanos R.Noyce y J.Kilby resolvieron el problema técnico de colocar unos transistores y otros componentes en un mismo bloque semiconductor e interconectarlos, todo esto produjo la creación del circuito integrado, más conocido como *chip*.

Este suceso derivó en la aparición del microprocesador⁷ e hizo posible la fabricación de ordenadores de un tamaño como los que tenemos actualmente en nuestras casas, oficinas, universidades, etc., de más potencia y de un precio asequible.

2. La informática

La informática es una ciencia que estudia métodos, procesos, técnicas, con el fin de almacenar, procesar y transmitir información y datos en formato digital. El objetivo de la informática es poder manipular automáticamente la información.

Una de las primeras participaciones de la automatización fue la de Hermann Hollerith, que en 1890 hizo el censo de EE.UU con unas máquinas que usaban tarjetas perforadoras. Posteriormente, el desarrollo de estas máquinas dio lugar al nacimiento de IBM⁸.

⁷ Un microprocesador es un chip de unos 6 milímetros cuadrados por 0.0a milímetros de grueso, que contiene todas las funciones equivalentes a las de unidad de procesamiento.

⁸ International Business Machines Corp, fabrica y comercializa hardware y software para ordenadores, y ofrece servicios de infraestructura, alojamiento de Internet, y consultoría en una amplia gama de áreas relacionadas con la informática, desde ordenadores centrales hasta nanotecnología.

3. Las telecomunicaciones

Las telecomunicaciones son transmisiones y recepciones de señales de cualquier naturaleza, normalmente electromagnéticas, que contienen signos, sonidos, imágenes. En conclusión son cualquier tipo de información que se quiera comunicar a una cierta distancia.

También se denomina así a la disciplina que estudia, diseña, desarrolla y explora aquellos sistemas que permiten dichas comunicaciones.

El telégrafo, el teléfono y la radio son los tres grandes hitos de las telecomunicaciones a escala mundial.

Los avances de la microelectrónica y la informática han posibilitado que hoy en día se pueda hablar de telecomunicaciones. Esto ha producido una mejora en la calidad de los servicios de las telecomunicaciones, esta mejora ha sido la incorporación de las técnicas digitales a los equipos de telecomunicación.

Las posibilidades de descomponer cualquier tipo de señal analógica en una señal digital, en una sucesión de códigos que permiten que toda información pueda ser manipulada por un ordenador.

Otras innovaciones que han aparecido en estos últimos años en el ámbito de las telecomunicaciones y que han originado un gran cambio son: la fibra óptica, la transmisión vía satélite, la telefonía móvil y las autopistas de la información.

3.4 La utilización de las TIC en las relaciones laborales

La utilización de las nuevas tecnologías en las relaciones individuales, hacen surgir varias controversias, pero en este trabajo nos centraremos en la facultad de vigilancia y control empresarial del uso de las TIC.

La utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) multiplica las facultades de control empresarial y, por consiguiente, su capacidad para fiscalizar la ejecución de las relaciones laborales.

La posibilidad de monitorizar los ordenadores, los controles sobre la navegación en internet, el correo electrónico, etc., permite realizar controles más rigurosos, con un

menor esfuerzo por parte del empresario. Aunque estos controles se realicen dentro del abanico legal, pueden llegar a ser peligrosos con respecto a la intimidad de los trabajadores.⁹

Una de los más claros ejemplos de la implantación de las TIC en la empresa es la utilización del correo electrónico como medio de comunicación en la empresa, y como un instrumento de trabajo por los trabajadores. Puede que utilización de este instrumento en el ámbito de trabajo se incremente con fines ajenos a los propios del contrato de trabajo, y pase a una utilización privada por parte del trabajador.

También otro ejemplo es la navegación por Internet en la empresa. En este aspecto se plantean las mismas cuestiones que en el correo electrónico, la legitimidad de un uso que no es estrictamente laboral por parte del trabajador y la facultad del empresario de controlar dicha utilización, de manera que este control sea respetuoso con la intimidad del trabajador.

La cuestión es que el legítimo interés del empresario de controlar la ejecución de la prestación de trabajo por parte de sus empleados y el uso que de los instrumentos de trabajo realizan, cuando el mismo no sea proporcional, justificado y con la adopción de las cautelas suficientes, puede conllevar lesiones a los derechos fundamentales previstos en el art.18CE, a la intimidad y al secreto de las comunicaciones del trabajador, cuya regulación se encuentra en los art.4.2.e) ET, que establece el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

Si se plantea un conflicto o tensión en el centro de trabajo, se trata de procurar alcanzar el difícil equilibrio entre los intereses empresariales y los derechos del trabajador. Con la introducción de las nuevas tecnologías a veces resulta inevitable una brecha en la intimidad del trabajador en la empresa, por lo que el trabajador pierde parte de su intimidad laboral, aunque la facultad del control del empresario sea ejercida de modo racional y objetivo.

En el legítimo ejercicio de las potestades de vigilancia y control del empresario, es necesaria la utilización de técnicas que tengan en cuenta tanto las exigencias del

⁹ Cardona, M.Belén. (2003) Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas. *Revista de relaciones laborales* .Nº Extra 1, pp. 157-173.

empresario como las de los trabajadores, cabe decir que no existe un sistema que preserve la intimidad total del trabajador.

CAPÍTULO IV: SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN (SI)

En este capítulo se realizará una aproximación al concepto de Sociedad de la Información (SI) desde la perspectiva de los autores más destacados en este campo. También se hará una breve reseña de los orígenes del concepto sociedad de la información.

4.1 La Sociedad de la Información según diversos autores

El origen del concepto es anterior a la revolución de las tecnologías de la información y las comunicaciones y a que estas empezaran a moldear la sociedad hasta el estado actual.¹⁰

Figura 4.1

Autores más destacados y clasificación según la corriente teórica

Abogados de la SI: Argumentan que estamos viviendo en una nueva sociedad	Yoneji Masuda, Charles Leadbeater, Esther Dyson, George Gilder, George Keyworth, Alvin Toffler
Críticos: La SI no es un nuevo tipo de sociedad	Langdon Winner, Theodore Roszak, Kevin Robins, Frank Webster
Post-Industrial Society	Daniel Bell, Krishan Kumar, John Urry, Alain Touraine
The Network Society	Manuel Castells, Nicholas Garnham, Jan Van Dijk, Barry Wellman, Darin Barney
Capitalismo de la información: La información como bien económico	Christian Fuchs, Peter Glotz, John Bellamy Foster, Wolfgang Fritz Haug, Nico Stehr, Rudi Schmiede, Herbert Schiller
Transformaciones: La información como eje de los cambios que la sociedad está experimentando	John Urry, Robert Reich, Nico Stehr, Anne Balsamo
Divisiones: La brecha digital y la desigualdad provocada por el uso intensivo de la información	Herbert Schiller, Pippa Norris, Christopher Lasch
Vigilancia: La información personal al alcance del público	Michel Foucault, Shoshana Zuboff, David Lyon
Democracia: La libertad o control de la información para un correcto desarrollo de la democracia	Jürgen Habermas, Nicholas Garnham, John Keane, Zizi Papacharissi
Virtualidades: Una era real o guiada por lo virtual?	Mark Poster, Eric Michaels, Sadie Plant

Fuente: Lopez i Amat, Jordi. (2010) *De la Sociedad de la información a la(s) Sociedad(es) del Conocimiento. Vasos comunicantes en el cambio de milenio. 1960 – 2010.* Tesi doctoral no publicada. Universidad Complutense de Madrid. Dpto. de Historia de la Comunicación Social, Madrid.

¹⁰ Lopez i Amat, Jordi. (2010) *De la Sociedad de la información a la(s) Sociedad(es) del Conocimiento. Vasos comunicantes en el cambio de milenio. 1960 – 2010.* Tesi doctoral no publicada. Universidad Complutense de Madrid. Dpto. de Historia de la Comunicación Social, Madrid.

En lo que sigue se presenta un resumen de las principales aportaciones teóricas del estudio de la Sociedad de la Información por diversos autores:

Fritz Mch lup fue un economista estadounidense de origen austríaco. Establecido en Estados Unidos a partir de 1960, estudió la naturaleza de los factores de producción y las motivaciones empresariales.

El uso por primera vez del término “sociedad de la información” se atribuye al economista Fritz Mach lup, quien en su obra “La producción y distribución de conocimiento en Estados Unidos” (1962) estudiaba la tipología de trabajos en ese país y llegó a la conclusión de que había un mayor número de empleos que se dedicaban al manejo de información que los que se desarrollaban con un esfuerzo físico. Según sus cálculos, cerca del 35% del PIB norteamericano procedía del sector de la información.

Por consiguiente definía la sociedad de la información como aquella que oscila desde la industria a los servicios, donde la gran parte del trabajo viene de la información.

Los planteamientos de Mach lup han influido en autores posteriores, que han reconocido en sus trabajos muchos de los trazos con los que se construyó el mito de la sociedad de la información y la nueva economía. La información y el conocimiento aparecen como el centro de su visión económica, como una herramienta necesaria para la nueva gestión económica y social, así como un factor que genera riqueza.

Como una continuidad de su trabajo nos encontramos a Peter F. Drucker, un abogado y tratadista austriaco, quien es considerado el mayor filósofo de la administración en el siglo XX. Fue autor de más de 35 libros, y sus ideas fueron decisivas en la creación de la Corporación moderna. Drucker escribió múltiples obras reconocidas a nivel mundial sobre temas referentes a la gestión de las organizaciones, sistemas de información y sociedad del conocimiento, área de la cual es reconocido como padre y mentor junto con Fritz Mach lup.

Peter Drucker, en su libro más conocido “La era de la discontinuidad” (1969), escribió un apartado sobre la sociedad del conocimiento, centrándose en los datos y aportaciones de Mach lup.

En 1993, escribió su libro “La sociedad post-capitalista”, en el que destacaba la necesidad de generar una teoría económica que colocara al conocimiento en el centro de

la producción de la riqueza. También señalaba que lo más importante no era la calidad del conocimiento, sino su productividad.

Desde este punto de vista, reclamaba para una futura sociedad, para una sociedad de la información en la que el recurso básico sería el saber, que la voluntad de aplicar conocimiento para generar más conocimiento debía basarse en un elevado esfuerzo sistematización y organización.

Según Drucker, “las nuevas tecnologías, que acompañan a la sociedad de la información, están transformando radicalmente las economías, los mercados y la estructura de la industria, los productos y servicios, los puestos de trabajo y los mercados laborales”.¹¹

Otro autor relevante en esta temática es Marshall McLuhan. Fue un filósofo, erudito y educador canadiense. Profesor de literatura inglesa, crítica literaria y teoría de la comunicación, McLuhan es reconocido como uno de los fundadores de los estudios sobre los medios, y ha pasado a la posteridad como uno de los grandes visionarios de la presente y futura sociedad de la información.

En su libro “La Galaxia Gutemberg”, describía como las tecnologías de la comunicación afectaban a la organización cognitiva, afectando a la vez a la organización social.¹²

Según McLuhan, “las tecnologías tienden a crear un nuevo ambiente o galaxia, que no funciona como mero recipiente, sino que opera como un proceso activo que da nueva forma tanto al hombre como a otras tecnologías”.¹³

McLuhan definió el término “aldea global”, el cual describía la conexión humana global generada por los instrumentos electrónicos de comunicación. Este concepto se centra en

¹¹ Lopez i Amat, Jordi. (2010) De la Sociedad de la información a la(s) Sociedad(es) del Conocimiento. Vasos comunicantes en el cambio de milenio. 1960 – 2010. Tesis doctoral no publicada. Universidad Complutense de Madrid. Dpto. de Historia de la Comunicación Social, Madrid. Pp.18.

¹² Ureña Elizondo, Fernando (2009). Marshall McLuhan y la Galaxia Gutenberg. *Posgrado y Sociedad*. Vol. 9, Nº. 2, pp. 1-31.

¹³ Lopez i Amat, Jordi. (2010) De la Sociedad de la información a la(s) Sociedad(es) del Conocimiento. Vasos comunicantes en el cambio de milenio. 1960 – 2010. Tesis doctoral no publicada. Universidad Complutense de Madrid. Dpto. de Historia de la Comunicación Social, Madrid. Pp.20.

un mundo interrelacionado, con vínculos económicos, políticos y sociales causados por las TIC, sobretudo internet, como un instrumento que acorta las distancias de la comunicación. Esta interrelación entre todas las partes del mundo originaría una poderosa red de dependencias mutuas y así se promovería tanto la solidaridad y la lucha por los mismos ideales.

El presente autor incide en que la revolución del ordenador estaría transformando la perspectiva y la organización humanas. La sustitución de géneros duros por géneros blandos conllevaría la descentralización. En la esfera laboral implica la eliminación de la división del trabajo y la exigencia de una alta cualificación.

Por otro lado, nos encontramos con Daniel Bell. Fue un sociólogo y profesor de la Universidad de Harvard, y es uno de los precursores en la descripción y análisis de lo que hoy se conoce como sociedad de la información y del conocimiento, basada en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

Daniel Bell en su libro *“The coming of post-industrial society: a venture in social forecasting”* (1974) estudió el fenómeno socio-económico de la sociedad post-industrial. Realizo un análisis de los cambios sociales y económicos en la sociedad de ese tiempo y utilizaron la categoría de “post-industrialismo” para indicar que una nueva era estaba ya aproximándose, una nueva etapa en que la centralidad de todo proceso sería acaparada por el conocimiento, un conocimiento fruto de la aparición de nuevas fuentes de información y de la posibilidad de acceso a ellas.

Según Bell (1974), la sociedad de la información se contempla como el efecto de un cambio o desplazamiento de paradigma en las estructuras industriales y en las relaciones sociales, tal como la llamada “revolución industrial” modificó, en el último cuarto del siglo XIX, las sociedades de fundamento esencialmente agrario. De la misma forma que la sociedad industrial, la expresión sociedad de la información designa una nueva organización de la economía y de la sociedad, motivada por la emergencia de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en el último cuarto del siglo XX.

Desde otra perspectiva, Frank Webster critica en sus obras la sociedad de la información. Webster describe 5 conceptos analíticamente separables de la sociedad de la información, que son los siguientes¹⁴:

1. Definición tecnológica

La visión de la sociedad de la información a través de las tecnologías es el concepto más desarrollado por los autores de este campo. El bajo coste de los procesos, las posibilidades de su aplicación y su constante aumento han ocasionado que estos se hayan extendido en todos los ámbitos de la sociedad.

Por consiguiente, la información se ha transformado en un instrumento de bajo coste de almacenamiento, procesar y transmitir, por eso cabe considerar que la tecnología informática es la era de la información como en su tiempo lo fue la revolución industrial con la mecanización de los procesos.

La informatización de la sociedad con las telecomunicaciones ha generado una conexión entre diferentes tipos de conexiones desde oficinas y bancos hasta los hogares y lugares de trabajo como son las fábricas, conexiones desde cualquier parte del mundo.

Según Webster la definición tecnológica de la sociedad de la información está cuestionada por varios elementos:

-El elemento principal de la información es la tecnología, no obstante este término lleva el concepto de información en él, según el autor esta nomenclatura da una visión menos radical como podrían ser otras como la era tecnológica, sociedad robótica o cibernética.

-También Webster plantea un problema del cual aún no se ha podido encontrar una solución concreta, que es como se pueden medir las tecnologías de la información y comunicación en la sociedad. Muchas instituciones han intentado aplicar un método para poder medir su magnitud, no obstante no existe actualmente un método verídico que nos indique su medida presencial en la sociedad.

¹⁴ Webster, Frank (2006). La sociedad de la información. *Biblioteca Universitaria. Nueva Época*. Vol.9, Nº 1, pp.22-44.

-Como último planteamiento, Webster señala la idea de que las TIC como las entendemos ahora, surgieron antes que la sociedad de la información. La sociedad tuvo que adaptarse a ellas para convertirse en la sociedad de la información, es criticable desde distintos ángulos, ya que mucho antes de la existencia de las TIC se hablaba de la sociedad post-industrial y luego de la sociedad de la información a nivel teórico. Incide en que las TIC simplemente dan soporte a la sociedad de la información, y que la sociedad de la información en sí abarca más ámbitos que el tecnológico.

2. Definición económica

En este ámbito se centra el concepto en la importancia económica de las actividades productivas informacionales.

Fritz Machlup formula una división de estas actividades. En esta división se hayan 5 categorías: educación, medios de comunicación, hardware informático, servicios de información y otras actividades de información investigación y desarrollo.

Tal y como se ha comentado anteriormente de Machlup, su estudio dio valores económicos a estas categorías y posteriormente calculó el porcentaje de producción interior bruto (PIB) de EEUU que representaba la “industria del conocimiento”.

Se puede considerar que el estudio más exhaustivo de la industria del conocimiento fue creado por Marc Porat (1976). Inspirado por las obras de Machlup, realizó una división de la industria de norteamérica en tres sectores: primario, secundario y el de la “no información”.

En el primer sector se encontrarían con aquellas industrias que trabajaran directamente con información como materia prima y de sus productos se puede obtener rendimiento económico de forma directa.

Dentro del segundo sector, se encontrarían todos servicios dentro de las instituciones gubernamentales o privadas que utilizan o producen información de forma interna.

Por último el sector de la “no información” en el cual dividió las actividades por pura producción o negocio.

Con esto Porat llegó a la conclusión que a finales de los años 60 el 46% del PIB en EEUU estaba basado en la información, por lo cual la sociedad en sí era una sociedad del conocimiento, en contraste con el 29% de Machlup. Aquí se puede ver la clara falta de consenso comentada anteriormente para establecer un método para medir la sociedad de la información.

3. Definición Ocupacional

El factor determinante en esta definición no es el carácter informacional de las actividades, sino el de los puestos de trabajo. Daniel Bell (1973) divide los trabajadores en dos clases: “Blue collar” y “White collar”, donde busca el contraste entre los trabajadores industriales u los trabajadores de la sociedad de la información.

Un concepto que va ligado a la definición ocupacional de la sociedad de la información es la tercerización, un proceso por el cual el sector servicios en las definiciones clásicas, el terciario, ha aumentado y sigue en aumento sobre todo en los países desarrollados a partir de la revolución industrial. Este proceso no sólo afecta el crecimiento de este sector con respecto a los otros, sino que también produce una invasión de servicios y de formas de trabajar propias del sector terciario en los otros sectores.

4. Definición espacial

Cuando se habla de la sociedad de la información, habitualmente se tiene un concepto global, se percibe como un fenómeno mundial, pero su influencia se puede medir de forma geográfica, ya que estamos conectados a través de redes informáticas desde cualquier punto del mundo.

Hay que entender que no todas las regiones del mundo gozan de las mismas infraestructuras y acceso a las tecnologías de la información, ya sean primitivas o de última generación como internet. Es por ello que las regiones más desfavorecidas económicamente, por el simple hecho de no disponer de las mismas posibilidades que los países desarrollados, avanzan a un ritmo mucho más lento en la mayoría de ámbitos del fenómeno sociedad de la información.

Los países considerados como el primer mundo son los principales poseedores de los elementos y canales de comunicación que forman la infraestructura física de la sociedad de la información. La mayoría de sistemas de medición de la sociedad de la información dan mucho valor al nivel de infraestructura tecnológica de un país para calcular su estado de desarrollo.

5. Definición cultural

Vivimos en un entorno saturado por la publicidad y los medios de comunicación, sin duda con más cantidad en información que la que se ostentaba a principios o mediados del siglo XX.

Cierta densidad de información siempre ha existido, simplemente con nuestra propia ropa estamos comunicando posiblemente nuestra posición social o nuestros gustos, pero hoy en día la cantidad de símbolos e información que recibimos es tan elevada que hemos aprendido en gran parte a ignorarlos.

Yoneji Masuda, uno de los autores más relevantes al cual hay que atribuir el mérito por acuñar el concepto de sociedad de la información. Como se verá en el próximo apartado sobre orígenes del concepto, los primeros estudios del concepto de sociedad de la información aparecieron en Japón.

Masuda en su libro “De la sociedad post-industrial a la sociedad de la información” (1980), habla del nacimiento de una época de la información, centrada en la tecnología del ordenador, que opera conjuntamente con la tecnología de las comunicaciones y la información, “es el periodo de tiempo durante el cual tiene lugar una innovación de la tecnología de la información, se convierte en la fuerza latente de la transformación social, capaz de acarrear una expansión en la calidad de información y un aumento a gran escala del almacenamiento de la información”.¹⁵

Masuda define la sociedad de la información como: “Centrada en la tecnología de los computadores, que tendrían un impacto mucho más decisivo sobre la sociedad humana que la revolución de la energía, que comenzó con la invención de la máquina de vapor. La razón básica es que la función fundamental del ordenador es sustituir y amplificar el

¹⁵ Lopez i Amat, Jordi. (2010) De la Sociedad de la información a la(s) Sociedad(es) del Conocimiento. Vasos comunicantes en el cambio de milenio. 1960 – 2010. Tesis doctoral no publicada. Universidad Complutense de Madrid. Dpto. de Historia de la Comunicación Social, Madrid. Pp.28.

trabajo mental humano, mientras que la máquina del vapor tenía como función básica la sustitución y amplificación del trabajo físico”.¹⁶

También hablaba sobre la similitud del sistema de información ambiental de la tecnología de las comunicaciones y el ordenador con el sistema de información orgánica de los organismos. Masuda formulaba la hipótesis de que “la futura sociedad de la información sería una sociedad altamente orgánica, parecida a un organismo. Una sociedad multicentrada, en la que muchos sistemas estarán conectados e integrados por las redes de información. Esta sociedad tendría un dinamismo para responder, de forma más rápida y apropiada que la sociedad contemporánea a los cambios del entorno y, así la sociedad de la información del futuro aparecería ante nosotros como una sociedad con un espacio de información altamente orgánico, ligado por una red e información cognitiva con tupidas mallas de proacción”.¹⁷

Por último y por ello no menos importante se encuentra como uno de los autores más destacados Manuel Castells, sociólogo y profesor universitario de Sociología y de Urbanismo en la Universidad de California en Berkeley, así como director del *Internet Interdisciplinary Institute* en la Universidad Abierta de Cataluña y presidente del consejo académico de *Next International Business School*. En los últimos veinte años ha llevado a cabo una vasta investigación en la que relaciona la evolución económica y las transformaciones políticas, sociales y culturales en el marco de una teoría integral de la información, cuyo ejemplo más claro puede ser el Proyecto Internet Catalunya que coordina.

Castells establece una distinción analítica entre nociones de “sociedad de la información” y “sociedad del conocimiento”, con implicaciones similares para la economía de la información/informacional. El término sociedad de la información destaca el papel de ésta última en la sociedad.

¹⁶ Lopez i Amat, Jordi. (2010) De la Sociedad de la información a la(s) Sociedad(es) del Conocimiento. Vasos comunicantes en el cambio de milenio. 1960 – 2010. Tesis doctoral no publicada. Universidad Complutense de Madrid. Dpto. de Historia de la Comunicación Social, Madrid. Pp.28.

¹⁷ Lopez i Amat, Jordi. (2010) De la Sociedad de la información a la(s) Sociedad(es) del Conocimiento. Vasos comunicantes en el cambio de milenio. 1960 – 2010. Tesis doctoral no publicada. Universidad Complutense de Madrid. Dpto. de Historia de la Comunicación Social, Madrid. Pp.29.

Este autor sostiene que la información, en su sentido más amplio, es decir, como comunicación del conocimiento, ha sido fundamental en todas las sociedades incluida la Europa medieval. En contraste, el termino informacional indica el atributo de una forma específica de organización social en la que la generación, el procesamiento y la transmisión de la información se convierte en las fuentes fundamentales de la productividad y el poder, debido a las nuevas condiciones tecnológicas que surgen en este periodo histórico.

En palabras de Castells: “estableciendo un paralelo con la distinción entre industria e industrial. Una sociedad industrial (como noción habitual en la tradición sociológica) no es sólo una sociedad en la que hay industria, sino aquella en la que las formas sociales y tecnológicas de la organización industrial impregnan todas las esferas de las actividades, comenzando con las dominantes y alcanzando los objetos y hábitos de la vida cotidiana.

La utilización que se hace de los términos sociedad informacional y economía informacional intenta caracterizar de modo más preciso las transformaciones actuales más allá de la observación de sentido común de que la información y el conocimiento son importantes para nuestras sociedades actuales

[...]El tránsito hacia la sociedad de la información es una realidad que tiene entre sus pilares la consideración de la información como un bien económico que sustituye a las actividades industriales y constituyendo un paradigma que se convertirá en la base de las relaciones socio-económicas”.¹⁸

El informacionalismo es un paradigma tecnológico. Conciene a la tecnología no a la organización social ni a las instituciones. El informacionalismo proporciona la base para un determinado tipo de estructura social que denominó la “sociedad red”. Según Castells sin el informacionalismo, la sociedad red no podría existir, pero esta nueva estructura social no es producto del informacionalismo sino de un patrón más amplio de evolución social.

La sociedad red surge y se expande por todo el planeta como la forma dominante de organización social de nuestra época. La sociedad red es una estructura social hecha de

¹⁸ Lopez i Amat, Jordi. (2010) De la Sociedad de la información a la(s) Sociedad(es) del Conocimiento. Vasos comunicantes en el cambio de milenio. 1960 – 2010. Tesis doctoral no publicada. Universidad Complutense de Madrid. Dpto. de Historia de la Comunicación Social, Madrid. Pp.30.

redes de información propulsada por las tecnologías de la información características del paradigma informacionalista. Por estructura social Castell entiende las disposiciones de los humanos en las relaciones de producción, consumo, experiencia y poder.

Las redes sociales afirma Castells son tan antiguas como la propia humanidad, pero han cobrado nueva vida bajo el informacionalismo porque las nuevas tecnologías realizan la flexibilidad inherente a las redes, al tiempo que solucionan los problemas de coordinación y gobierno que, a lo largo de la historia, lastraban a las redes en competencia con las organizaciones jerárquicas.

En definitiva se podría decir que según Castells, Internet es la sociedad, expresa los procesos sociales, los intereses sociales, los valores sociales y las instituciones sociales. La especificidad de Internet, es que constituye la base material y tecnológica de la sociedad red, es la infraestructura tecnológica y el medio organizativo que permite el desarrollo de una serie de nuevas formas de relación social que no tienen su origen en internet, que son fruto de una serie de cambios históricos pero que podrían desarrollarse sin internet.

En definitiva la sociedad red de Castells, es la que entiende como aquella cuya estructura social está basada en la información a partir de la tecnología, pero la herramienta de internet no es simplemente una mera tecnología, sino un sistema de comunicación que crea la forma organizativa de las sociedades. Se podría decir que internet es el corazón de un nuevo paradigma sociotécnico que constituye en realidad la base material de nuestras vidas y de nuestras formas de relación, de trabajo y de comunicación.

En conclusión, después del análisis de las visiones de los diferentes autores sobre el concepto sociedad de la información, las numerosas definiciones que existen comparten un mismo significado aunque con diferentes matices, en función del aspecto de intereses de cada autor.

Un concepto común que se ha establecido a través de la Cumbre Mundial sobre la sociedad de la información¹⁹, celebrada en Ginebra (Suiza) en 2003, la sociedad de la información debe estar centrada en la persona integradora y orientada al desarrollo, en

¹⁹ Cumbre mundial sobre la sociedad de la información (2005). *La sociedad de la información*. Recuperado el 12 de marzo de 2015, de <http://www.itu.int/wsis/basic/faqs.asp?lang=es> .

que todos puedan crear, consultar, utilizar y compartir la información y el conocimiento, para que las personas, las comunidades y los pueblos puedan emplear plenamente sus posibilidades en la promoción de su desarrollo sostenible y en la mejora de su calidad de vida, así pues se podría definir de manera común como una fase de desarrollo social que se caracteriza por la capacidad de sus integrantes (ciudadanos, empresas y Administración Pública) para poder intercambiar y adquirir cualquier tipo de información, desde cualquier parte del mundo a una gran velocidad.²⁰

Por consiguiente, la Sociedad de la Información se caracteriza por un cambio o desplazamiento de paradigma en las estructuras industriales y en las relaciones sociales. Este cambio en la capacidad de acceso a la información es tan importante que constituye el factor desencadenante de una serie de transformaciones sociales de profundo alcance.

La disponibilidad de nuevos medios tecnológicos abre una nueva puerta hacia un mundo de posibilidades, las tecnologías se materializan en nuevas infraestructuras con las que mejorar los procesos con un nuevo enfoque. Se modifican las forma de actuar, las herramientas y al cambiarse se ve afectada la propia forma de ser. A medida que se transforman los valores y las actitudes, podemos decir que está cambiando la cultura y la sociedad.

4.2 Orígenes Japoneses de la Sociedad de la Información

Los primeros en formular las problemáticas sociales en el campo de la información, como la realización de estudios sobre la sociedad de la información serían japoneses.

En los años 60, las categorías básicas de “información” (johoka) y sociedad de la información (johoka shakai) fueron registradas por el profesor de la Universidad de Kyoko, Umesao Tadao en 1963.

En 1969 el Ministerio de Industria y Comercio Japonés publicó un informe nombrado “*Towards the Information Society*” y en 1972 se presentó por el *Japan Computer Usage Development Institute* (JACUDI), un informe nombrado “Plan para la sociedad de la información-Un objetivo nacional para el año 2000”, fue el primer apunte estratégico sobre las políticas públicas de la sociedad de la información.

²⁰ Castells, Manuel. (2004) *La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura*. Madrid: Siglo XXI.

Seguidamente, sería Yoneji Masuda, anteriormente explicado, fue el pionero de acuñar el concepto. Fundador y presidente del instituto JACUDI para la sociedad de la información.

Masuda define la sociedad de la información como “la sociedad que crece y se desarrolla alrededor de la información y que aporta un florecimiento general de la creatividad intelectual humana en lugar de un aumento del consumo material”.²¹

Al describir el impacto social de la era de la información, este autor entendía que no solamente se produciría un gran impacto socio-económico en la sociedad industrial contemporánea, sino que sería un cambio social fuerte que transformaría la sociedad humana en un nuevo tipo de sociedad, la de la información.

La tecnología cambiara los sistemas sociales y económicos a través de tres fases que señala Masuda en su obra “La sociedad informatizada como sociedad post-industrial” (1984):

Primera Fase: la tecnología realiza el trabajo que anteriormente realizaba el hombre, centrándose en la automatización.

Segunda Fase: la tecnología hace posible la realización de un trabajo que el hombre nunca podrá realizar.

Tercera Fase: las estructuras socio-económicas evolucionaran en nuevos sistemas sociales y económicos. Masuda señala que “en la sociedad global de la información, todos los ciudadanos estarán unidos entre sí por una red global de información y conocimiento, dirigida hacia la formación de una conciencia global, que barrerá las diferencias de culturas, intereses y nacionalidades”.²²

²¹ Lopez i Amat, Jordi. (2010) De la Sociedad de la información a la(s) Sociedad(es) del Conocimiento. Vasos comunicantes en el cambio de milenio. 1960 – 2010. Tesis doctoral no publicada. Universidad Complutense de Madrid. Dpto. de Historia de la Comunicación Social, Madrid. Pp.40.

²² Lopez i Amat, Jordi. (2010) De la Sociedad de la información a la(s) Sociedad(es) del Conocimiento. Vasos comunicantes en el cambio de milenio. 1960 – 2010. Tesis doctoral no publicada. Universidad Complutense de Madrid. Dpto. de Historia de la Comunicación Social, Madrid. Pp.39.

CAPITULO V: EL USO Y EL CONTROL EMPRESARIAL DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL ÁMBITO LABORAL

En este capítulo se realizará un análisis de como las nuevas tecnologías han afectado a las relaciones laborales en el ámbito del control que ejerce el empresario sobre la actividad laboral y la conflictividad que surge entre empresario y trabajadores. También se realizará un análisis jurisprudencial de las herramientas de control empresarial que a mi juicio considero más invasivas a la intimidad del trabajador, y por último, se estudiará el método que utilizan los tribunales para poder resolver si los métodos de control son lícitos o no aplicando el Juicio de Proporcionalidad.

5.1 Las nuevas tecnologías ante la relación laboral

Nos encontramos ante una sociedad altamente especializada, en la que los avances informáticos llegan prácticamente a todos los ámbitos, dentro de los cuales se encuentra en un lugar muy destacado el desarrollo de la prestación laboral de servicios.

Unas veces porque el ejercicio del poder de dirección llega a ser tan flexible que se confunde fácilmente con la autonomía plena, y otras, porque sin variar la intensidad del control empresarial, cambia la forma de manifestarse hacia el exterior, tal y como se irá desarrollando a lo largo de este capítulo.

Hay que incidir en que el margen de responsabilidad y de decisión individual del trabajador se incrementa con la misma intensidad con la que mejora su cualificación y, como consecuencia directa, también el ejercicio de las facultades empresariales de dirección y control experimenta cambios sociales.

Tal y como indica Alejandra Selma en su estudio “*Las peculiaridades prácticas del control en la empresa*” (2009), la dependencia laboral no experimenta transformaciones en cuanto a su grado de intensidad, sino simplemente en lo que a su forma de manifestarse. Esto ocurre cuando se utilizan las nuevas tecnologías como instrumentos de trabajo, pues la misma herramienta con la que el trabajador desempeña su actividad laboral puede utilizarse también como una vía novedosa de control empresarial.²³

²³ Selma Penalva, Alejandra (2009). Las peculiaridades prácticas del control en la empresa. Actualidad Laboral. Nº 14, pp.2-37.

Según la autora, la supervisión dejará de ser personal, directa e inmediata, para transformarse en un “control informático”. La vigilancia empresarial que se consideraba habitual en los sistemas de producción forista o mayorista se caracterizaban por ser personal, directa, inmediata, constante y técnica.

Por control personal en estos sistemas de producción se entendía que el control clásico podría realizarlo por sí mismo el empresario, o la persona delegada en ese cargo, valiéndose simplemente de la presencia física en el lugar de trabajo, ese modelo de producción hacia que la prestación típica fuese de mano de obra poco cualificada, por lo que podía someterse a una simple comprobación.

Asimismo Alejandra Selva, incide en que el hecho de que el trabajador y empresario se encontrasen simultáneamente en el mismo lugar y tiempo de trabajo, permitía realizar un control potencialmente constante de la prestación de servicios. El control era directo porque se realizaba sobre el desarrollo de la prestación de servicios en sí, durante la ejecución del trabajo y no sólo sobre el resultado final del trabajo humano. Por consiguiente el control empresarial clásico se puede calificar como “inmediato” pues no existe elemento material ni soporte de ninguna clase de herramienta de control entre empresario y trabajador.

En contraste con esta situación, la autora incide en que el modelo productivo del siglo XXI se caracteriza porque junto con la progresiva cualificación del trabajador y la constante introducción de nuevas herramientas de trabajo, se produce una modificación de la forma clásica de ejercer dicho control empresarial. Sigue existiendo sin duda la subordinación que caracteriza a todo trabajador por cuenta ajena, pero las facultades de organización, dirección, control y sanción del trabajo no se van a manifestar siguiendo parámetros del control empresarial que consideraban típicos, como ya se ha pronunciado anteriormente, en la etapa fordista.

Una cuestión que debe quedar clara es que la tecnificación y tecnologización del proceso productivo no lleva aparejada siempre la flexibilidad de la subordinación del trabajador, sino todo lo contrario, ya que en los últimos tiempos, existen ciertas prestaciones de servicios que experimentan una intensificación del control empresarial antes desconocida, y precisamente esta rigidez viene provocada por los avances tecnológicos y que dan lugar a un tipo de control empresarial extremadamente intenso, que a día de hoy se ha empezado a nombrar “control informático”.

En definitiva, las nuevas formas de dependencia laboral flexibles con la utilización de material informático como herramienta de trabajo. Una modificación de las características que se consideraban típicas de la prestación laboral en la empresa tradicional, tanto en su versión de flexibilizar la dependencia laboral clásica valiéndose de la libertad de actuación que facilitan las nuevas tecnologías empleadas como nuevos instrumentos de trabajo, como en su polo opuesto, y es que también se intensifica el control empresarial gracias a las nuevas posibilidades que confieren los instrumentos tecnológicos aplicados al proceso productivo.

También esta tecnologización del proceso productivo se proyecta sobre las herramientas de trabajo, se consigue así mejorar el rendimiento del trabajador, facilitar su trabajo, reducir su tiempo de presencia física en la empresa, etc., en definitiva, mejorar la calidad de vida del trabajador de este nuevo siglo. Pero al mismo tiempo que la utilización de equipos informáticos se convierte en una característica del moderno trabajador por cuenta ajena, también repercute en la forma habitual de desarrollar la prestación laboral, se flexibiliza la concreción horaria tradicional de la jornada de trabajo, el concepto de centro de trabajo, y al mismo tiempo, y en el ámbito en el que se centra el presente trabajo, se introducen formas de supervisión del trabajo tan estrictas, que pueden incluso repercutir sobre la intimidad de los trabajadores.

Por lo tanto, al mismo tiempo que evoluciona el contenido de la prestación laboral clásica y se modernizan las herramientas de trabajo, también cambia al mismo ritmo la forma de ejercer el control empresarial.

Desde el momento en que evoluciona el sistema productivo, las nuevas tecnologías se convierten en piezas claves del sistema de producción. En la sociedad actual en la que nos encontramos, que se caracteriza por una alta especialización, en la que los avances tecnológicos llegan prácticamente a todos los ámbitos, también las nuevas tecnologías ocupan un lugar muy importante en el desarrollo de la prestación laboral. En este aspecto, la autora destaca dos funciones en este ámbito:

“Por una parte actúan como nuevas herramientas de trabajo, que facilitan el desarrollo de la actividad laboral, y en muchos casos además permiten la deslocalización del trabajo. Al mismo tiempo, estas nuevas herramientas de trabajo están actuando también como novedosos e intensos instrumentos de control de la prestación laboral. De tal forma, el empresario encontrará en las nuevas tecnologías un aliado muy importante que

le facilitara el ejercicio de las facultades de organización, dirección y control de trabajo que le confiere el ordenamiento laboral”.²⁴

5.2 Empresa y control laboral

En el estudio de Francisco.J Martínez, Paula Luna, Alfonso Infante y Luis Martínez, titulado “Los sistemas de control de la actividad laboral mediante las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones” (2002), se analiza la situación del control empresarial y de la forma de concebir la empresa como elemento fiscalizador de la actividad del trabajador. Parten de la “Teoría de la agencia y de la Teoría del servidor”.²⁵

Cabe mencionar que el directivo elige comportarse como agente o como servidor en función de sus características personales y de sus percepciones acerca de ciertos factores situacionales. Cuando el directivo elige comportarse como *agente* se caracteriza por una aproximación al gobierno de la organización desde un punto de vista económico, su comportamiento es individualista, oportunista y sólo se centrará en sus propios intereses, las motivaciones que tendrán serán principalmente sus propios objetivos, sin tener en cuenta los de la empresa, sus estructuras se identificarán por estar orientadas al seguimiento y a la supervisión, su actitud será de aversión al riesgo y la relación se basará en el control.

Por otro lado, cuando su comportamiento es como “servidor” se caracteriza por una aproximación al gobierno de la organización desde un punto de vista sociológico y psicológico, seguirá un modelo de persona basado en un comportamiento de trabajo colectivo, pro-organizacional y de confianza, sus motivaciones van a ser los objetivos empresariales, sus intereses con respecto a los de la organización van a ser los mismos, sus estructuras se centrarán de forma facultativa y delegativa de poder, por consiguiente su actitud será de propensión al riesgo y relaciones de confianza.

²⁴ Selma Penalva, Alejandra (2009). Las peculiaridades prácticas del control en la empresa. Actualidad Laboral. N° 14, pp.2-37.

²⁵ Martínez López, F.José, Luna Huertas, Paula, Moro Infante, Alfonso y Martínez López, Luis. (2003). Los sistemas de control de la actividad laboral mediante las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones. *Relaciones Laborales*. N° 1, pp.95-115.

Por consiguiente, la actitud del empresario como “agente” con un comportamiento individualista, oportunista y que sólo sirve a sus propios intereses, sirve como justificante de algunas medidas de control, que más adelante se analizarán.

Las tecnologías diseñadas para la seguridad son el método más evidente de vigilancia y control en el trabajo. La prevención de posibles incidentes en la empresa se utiliza como justificación para introducir tecnologías de vigilancia como son las cámaras de video y las tarjetas de identidad magnéticas, esto se aplica tanto en la empresa física como virtualmente a través de programas informáticos.

Esta problemática de vigilancia y control surge cuando las tecnologías de la información en la empresa son utilizadas como parte del sistema de control de trabajo, como la programación de los ordenadores basada en el software.

Los sistemas empresariales de información basados en las TIC extienden la vigilancia y el control al monitorear el desempeño de los trabajadores y la acción del mismo. El uso e implantación de las redes de ordenadores en las empresas ha producido grandes cambios en la organización empresarial, en la mayoría de los casos han sido positivos.

No obstante la infraestructura proporcionada por las redes de los ordenadores y la posibilidad de acceso a internet desde el puesto de trabajo, esto desemboca en la preocupación del empresario del uso que los empleados hacen de él en su horario laboral.

El control que sufre el trabajador en la empresa a través de las TIC es un hecho preocupante, ya que en ciertos aspectos puede estar llegando a violar la intimidad del trabajador. Estos medios han posibilitado un mayor control sobre el trabajador con un menor coste, llegando a niveles abusivos, en cuanto suponen una violación de la intimidad.

Existen un gran número de nuevos métodos de control, basados en las TIC, sobre el trabajador por parte de la empresa, los cuales en el próximo apartado serán objeto de análisis.

5.3 Sistemas de control de la actividad laboral

La implantación generalizada en el ámbito de las TIC viene propiciando un importante número de conflictos, tanto jurídicos como sociales. En estos momentos existen dos controversias, por una parte, los límites de la utilización por los trabajadores de las herramientas tecnológicas de trabajo para fines extralaborales, y por otro lado, la confrontación entre los derechos fundamentales de los trabajadores y los poderes empresariales para controlar el trabajo, cuestión que atañe al presente trabajo.

Poder dar una respuesta a las cuestiones anteriormente planteadas resulta complejo ya que no disponemos actualmente en España de pautas normativas o jurisprudencia lo suficientemente claras y precisas como para despejar de manera general las cuestiones que plantean estos temas. Aplicando el Estatuto de los Trabajadores, en su art.20.2, exigen al trabajador que cumpla con sus obligaciones laborales de conformidad con las reglas de la buena fe, pero también debe tenerse en cuenta en este caso la Teoría Gradualista con respecto al incumplimiento de este deber, y conforme va pasando el tiempo y la sociedad actual va avanzando hacia la sociedad tecnología que está transformando las relaciones laborales, cada día se alza con más fuerza la idea de que ha de tolerarse un uso social de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral.

Por otra parte, hay que hacer mención del art.20.3 ET donde establece el derecho del empresario a adoptar las medidas que considere oportunas para vigilar y controlar el trabajo, pero siempre que no vulneren los derechos fundamentales. Es en este punto donde surge una laguna normativa, ya que la legislación actual no avanza según el ritmo de la sociedad de la información en la que nos encontramos, por consiguiente, los tribunales tienen que dar una solución particular a cada caso de conflicto que surja, o como se analizará más adelante, en los todavía escasos convenios que contemplan el tema, los cuales quedan rápidamente obsoletos²⁶.

También cabe entender que las nuevas tecnologías no constituyen únicamente unas novedosas medidas organizativas de la actividad productiva, sino que pueden llegar a ser una manifestación del poder de vigilancia y control del empresario sobre la prestación del trabajo establecido en el art.20.3 ET. La presente normativa no manifiesta sobre la naturaleza tecnología de las medidas de vigilancia y control, y tampoco

²⁶ San Martín Mazzucconi, Carolina.(2007).El uso y el control empresarial de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral . *Revista Doctrinal Aranzadi*. Nº 7/2007 - 8/2007 paraf. 26/2007.

concreta claramente los límites para que su adopción por parte del empresario guarde la consideración debida de la dignidad del trabajador.

Dichas medidas de vigilancia y control, tienen la finalidad de salvaguardar los intereses mercantiles del empresario y el derecho de la propiedad establecido en el art.33 CE. También hay que señalar que estos derechos empresariales no pueden anular los propios derechos constitucionales de los trabajadores, como lo son el derecho a la intimidad en el art.18.1CE y el secreto de las comunicaciones, establecido en el art.18.3 CE.

En este aspecto se pronunció el Tribunal Constitucional (SSTC 88/1985, de 19 de julio), en cuyo pronunciamiento dictaba que “la celebración de un contrato de trabajo no implica la privación en modo alguno para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano porque ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad, ni la libertad de empresa”.²⁷

A continuación se realizará un análisis jurisprudencial de las herramientas de control empresarial, que a mi criterio considero más invasivas a la intimidad y dignidad del trabajador:

5.3.1 El GPS

Entre los medios tecnológicos como herramienta de control empresarial, se encuentran los sistemas de geolocalización GPS (Global Positioning System), normalmente instalados en vehículos o móviles, y conectados a una red digital de comunicaciones móviles. Su uso por el cual fue creado era facilitar la conducción, no obstante también permite en todo momento saber dónde se encuentra el vehículo que tiene implantado dicho sistema, esta capacidad de localización permite en un ámbito general el control del trabajo y el uso que se le está dando al vehículo o al teléfono móvil fuera del centro de trabajo.²⁸

Cuando la prestación de servicios por parte del trabajador se realiza fuera del centro de trabajo, las facultades de control del mismo por el empresario siguen siendo legítimas

²⁷ Fernández García, Antonio. (2010). Sistemas de geolocalización como medio de control del trabajo: un análisis jurisprudencial. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. Nº 17/2010.

²⁸ Fernández García, Antonio. (2010). Sistemas de geolocalización como medio de control del trabajo: un análisis jurisprudencial. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. Nº 17/2010.

establecidas en el art.20.3 ET, nombrado anteriormente, siempre que la vigilancia se establezca exclusivamente a las “obligaciones y deberes laborales”. En el caso de que el trabajador deba utilizar un vehículo de la empresa para el desempeño de la actividad laboral, debe entenderse que se trata de una herramienta de propiedad del empresario por lo que también cabe un control sobre el uso del mismo.

Las resoluciones judiciales en las que aparece el uso del GPS en la relación laboral son escasas hasta la fecha y solo se encuentran dictadas por los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas.

Asimismo el TSJ de Madrid²⁹, ante la implantación de un dispositivo GPS por parte de la empresa en un vehículo para su uso exclusivamente profesional, con la posibilidad de conocer en todo momento el lugar exacto en donde se halla la trabajadora, incluso de la jornada laboral, sin ningún tipo de conocimiento por parte de la trabajadora, el presente Tribunal dictaminó que se había vulnerado el derecho a la intimidad de la trabajadora. Esta resolución se argumenta haciendo mención a otra sentencia dictaminada por el mismo Tribunal³⁰ y dice lo siguiente: “Como pone de relieve la sentencia del TC que antes reproducimos parcialmente: (...) Bastará decir por ello que el art. 18.1 CE (RCL 1978, 2836) impone como regla de principio y, de forma añadida al resto de sus garantías, (aunque sin perjuicio, obviamente, de los límites del derecho que ha ido fijando nuestra doctrina en multitud de resoluciones) un deber de información que protege frente a intromisiones ilegítimas en la intimidad. Es inequívoca en ese sentido, por ejemplo, la STC 196/2004, de 15 de noviembre (RTC 2004, 196) , según la cual se vulnera el derecho a la intimidad personal cuando la actuación sobre su ámbito propio y reservado no sea acorde con la Ley y no sea consentida, o cuando, aun autorizada, subvierta los términos y el alcance para el que se otorgó el consentimiento, quebrando la conexión entre la información personal que se recaba y el objetivo tolerado para el que fue recogida”.

Establece que : “Se asume así, como razona la sentencia de 5 de diciembre de 2003 (RJ 2004, 313) , de la Sala de lo social del Tribunal Supremo , que el derecho a la libertad de empresa y el poder de dirección de la actividad laboral que tiene el

²⁹ STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 5ª) Sentencia num.739/2014 de 29 septiembre AS/2014/2981.

³⁰ STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num.260/2014 de 21 marzo AS/2014/823.

empresario constitucional y legalmente reconocidos han de compatibilizarse con el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, de los que sigue disfrutando cuando lleva a cabo trabajos por cuenta ajena, cual ha reconocido de forma reiterada el Tribunal Constitucional en relación con diversos derechos fundamentales, y específicamente en referencia al derecho a la intimidad, en sus sentencias 98/2000, de 10 de abril (RTC 2000, 98) , y 186/2000, de 10 de julio (RTC 2000, 186) . (...) La respuesta al interrogante abierto ha de ser contraria a la que pretende la parte recurrente. En primer lugar, la implementación de un sistema de monitorización en tiempo real del vehículo particular del demandante durante una semana en que su contrato de trabajo estaba suspendido, afecta a una de las manifestaciones de su derecho a la intimidad: el derecho a que los demás no sepan dónde está en cada momento y cuáles son sus movimientos; o dicho en otros términos, el derecho a no estar localizado de manera continua por medios electrónicos colocados en sus bienes contra su voluntad. (...) El empleo de ese mecanismo no respeta el principio de proporcionalidad, pues resulta totalmente innecesario atendiendo al objetivo perseguido de comprobar las actividades realizadas por el demandante en los espacios públicos y privados de acceso libre, respondiendo a la mera conveniencia del investigador, lo que no justifica el uso de un medio tan invasor de la vida privada. (...) Corolario de cuanto antecede es que el seguimiento efectuado al demandante mediante la ayuda de un localizador colocado en su vehículo particular, debe reputarse ilícito, por constituir una intromisión injustificada y desproporcionada en su esfera de intimidad, lo que de conformidad con lo previsto en el artículo 11.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (RCL 1985, 1578 y 2635) , acarrea que el único medio de prueba aportado por la empresa para acreditar los hechos expuestos en la carta de despido no pueda surtir efecto. Al declararlo así, la sentencia de instancia no vulneró sino que dio recta aplicación al citado precepto”.

Desde la misma perspectiva pero en diferente ubicación del GPS se manifiesta el TSJ de Castilla la Mancha, donde declara vulnerado el derecho a la intimidad del trabajador, cuando la empresa colocó un dispositivo GPS en el teléfono móvil cedido al trabajador para su uso profesional así como personal, con la posibilidad de saber en todo momento el lugar exacto donde se encontraba el trabajador. Así el Tribunal en su FJ 3 establece que: “La empresa no informó al trabajador formalmente, mediante una condición particular, de la instalación del GPS, sino que se hizo a través de una condición general de un contrato de compromiso de confidencialidad. El trabajador no dio consentimiento

inequívoco para la captación de datos de carácter personal, basando tal precisión en el folio 83 de los autos.

La empresa era conocedora de que el trabajador utilizaba de modo privado el terminal móvil, lo que consentía y no prohibió nunca. No advirtió al trabajador para que apagase el teléfono en horario extralaboral, sin que indique soporte probatorio expreso para ello.

Entiende así esta Sala que, efectivamente, tal y como se propone en la segunda adición fáctica al hecho probado tercero, no consta que la empresa informara de modo expreso y claro de la instalación del GPS en el teléfono móvil, ni desde luego, tampoco consta la existencia inequívoca de la aceptación de ello por parte del trabajador. Por lo que, sin entrar ahora, en si era ello obligado, lo cierto es que ni existió una condición particular al efecto, ni tampoco consta que existió tal consentimiento, por lo que, siendo eso lo pretendido en el motivo, y cumpliendo con las exigencias que derivan del artículo 193,b) LRJS , de apoyo probatorio adecuado y suficiente, y de tener cierta incidencia resolutoria, procede admitir también esta segunda precisión”.

También se menciona lo siguiente: “Debemos partir de que, en principio, el trabajador no pierde sus derechos constitucionales y ciudadanos por el hecho de su vinculación contractual con una empresa, si bien puedan los mismos ser modulados, en atención a los propios contenidos exigibles en la relación laboral. Pero, en lo que hace al tema objeto de discusión, el trabajador conserva su derecho a la intimidad personal (artículo 18,1 CE [RCL 1978, 283] , artículo 4,2,e) ET , lo que puede ser acompasado con el derecho del empresario a adoptar las medidas que estima más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, pero ello, con respeto a su dignidad (artículo 20,3 ET) [RCL 1995, 997] , y por supuesto, a sus derechos fundamentales, que no pierde por adquirir la condición de trabajador.

Trasladando dicha doctrina constitucional al caso que ahora se enjuicia, resulta claro que no existió la adecuada información, en los términos de claridad y suficiencia que son exigibles a los efectos de evitar actuaciones sorpresivas, y que en todo caso, no consta la existencia de la expresa autorización del trabajador, que no puede ser objeto de seguimiento durante todos los días de su vida laboral, y tanto durante la jornada como fuera de ella (al no tener prohibida la utilización del teléfono móvil fuera del tiempo de

actividad laboral). Intromisión claramente contraria al artículo 18,1 del texto constitucional y a los demás preceptos orgánicos y sustantivos que ha sido mencionado”.

Por el contrario, se debe mencionar las sentencias que admiten el uso de GPS en vehículos de la empresa para controlar el trabajo prestado, aunque poniéndolo en relación con otros medios de control como son los partes de trabajo y el informe de un detective privado, estas sentencias son anteriores a las sentencias que se han mencionado. Por consiguiente, se puede ver la evolución que están sufriendo este tipo de conflictos, ya que las sentencias que ahora nombraré no entraban a valorar una posible vulneración del derecho a la intimidad del trabajador.

La STSJ de Madrid (Sala de lo Social, sección 2ª) de 18 de mayo de 2004 (PROV 2004, 236695), argumenta que: “es cierto que se ha acreditado un tiempo de paradas en el trabajo de veinte horas no justificadas en 26 días laborables y también es cierto que en los partes de trabajo el actor no ha hecho constar las referidas paradas”, en este caso se utiliza el GPS para graduar la sanción que debe imponerse al trabajador incumplidor.

Del mismo uso con finalidad gradualista se da en la STSJ de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social, sección 2ª), de 28 de mayo de 2009, que califica como procedente el despido de un vigilante nocturno, encargado de la conservación de diversas carreteras cuya función realiza circulando constantemente en un vehículo equipado con GPS, y con la obligación de parar para descansar durante 20 minutos cada dos horas. La Sala entiende que el trabajador se excedía “de forma manifiesta y exagerada en el tiempo de sus paradas generando un eventual riesgo para los usuarios de las vías circulatorias, que quedan durante ese tiempo sin vigilancia”.

5.3.2 Video-vigilancia

El uso de la video vigilancia en todas las esferas de la vida como herramienta de vigilancia y control, ha tenido una implantación progresiva paralela a los avances tecnológicos de sistemas de control con imágenes de mayor eficacia y calidad, y las ventajas del uso de la video vigilancia, también dentro del ámbito laboral, son incalculables pero como siempre, la tecnología y el uso social de ésta colisiona muchas veces con el respeto a los Derechos Fundamentales y especialmente de los trabajadores.

Esto ocurre cuando estos dispositivos son un recurso para efectuar controles sobre los empleados o sus imágenes se utilizan como elemento probatorio para el ejercicio del poder de dirección, especialmente cuando se vincula al ejercicio de decisiones de carácter disciplinario.

Como ya se ha hecho referencia anteriormente, uno de los aspectos que ayudan a que el uso de este tipo de dispositivos sea debatido es el vacío normativo dentro del Estatuto de los Trabajadores. No existen disposiciones que, de forma detallada y concreta, indiquen cuándo pueden utilizarse como instrumentos de control dentro de la esfera laboral y de qué forma.

Ante la falta de una regulación detallada, han sido las resoluciones judiciales las que han implementado los requisitos que un sistema de video vigilancia debe cumplir para ser considerado lícito, utilizándose en todo caso como límites el respeto a distintos derechos fundamentales como: el derecho al honor, el derecho a la propia imagen, el derecho a la intimidad o el derecho a la protección de datos de carácter personal.

Desde esta perspectiva el TC³¹ ha fijado cuáles son los requisitos que dentro del ámbito laboral debe cumplir un sistema de video vigilancia para considerarse como lícita. Primero de todo la empresa puede instalar sistemas audiovisuales para el control de sus trabajadores cuando tenga una sospecha razonable y objetivamente fundada, o bien de la existencia de un incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador o cuando éste haya incurrido en acciones ilícitas, especialmente cuando se trata de acciones que afectan a la integridad del patrimonio de la empresa o de los compañeros de trabajo.

El según requisito se basa en que la instalación de sistemas de video vigilancia en la esfera laboral como medida que puede afectar directamente y restringir el ejercicio de los derechos fundamentales, debe respetar ante todo el principio de proporcionalidad el cual se analizara detalladamente en el siguiente apartado. Ya es el método utilizado a nivel jurisprudencial para resolver los conflictos que se derivan a partir de la implantación de los métodos de control empresarial a través de las nuevas tecnologías.³²

³¹ STC (Sala Primera) Sentencia núm. 186/2000 de 10 julio. RTC 2000\186.

³² Miró Morros, Daniel y Cruz de Pablo, Montserrat.(2014).El uso de la video vigilancia en el ámbito laboral. *Actualidad Jurídica Aranzadi*. Nº 891/2014.

También el TC³³, en su sentencia del 2013, ha establecido nuevas valoraciones de derecho a la protección de datos de carácter personal cuando se captan imágenes a través de dispositivos de video vigilancia, y que ha conllevado la generación de una fuerte polémica por las implicaciones prácticas que conlleva en relación al ejercicio del poder de dirección.

Así, el Tribunal considera lesionado el derecho fundamental a la protección de datos personales, y declara nula una sentencia que había declarado procedente un despido por transgresión de la buena fe contractual, por el hecho que si bien el trabajador había incumplido sus obligaciones laborales y así se había podido acreditar a través de los dispositivos de video vigilancia instalados en la empresa con la finalidad de efectuar controles de seguridad en sus accesos. Al trabajador no se le había informado de forma previa y expresa, clara e inequívoca de la finalidad de control de la actividad laboral que podían tener los dispositivos de captación de imágenes utilizados inicialmente para el control de la seguridad de accesos.³⁴

Por otro lado, el TSJ de Cataluña³⁵ declara la inexistencia de la vulneración del derecho a la intimidad personal por la adopción de medidas de vigilancia y control por parte del empresario, mediante la instalación de cámaras de vídeo para el control de la actividad laboral argumentando que: “la medida de instalación de un circuito cerrado de televisión que controlaba la zona donde el demandante de amparo desempeñaba su actividad laboral era una medida justificada (ya que existían razonables sospechas de la comisión por parte del recurrente de graves irregularidades en su puesto de trabajo); idónea para la finalidad pretendida por la empresa (verificar si el trabajador cometía efectivamente las irregularidades sospechadas y en tal caso adoptar las medidas disciplinarias correspondientes); necesaria (ya que la grabación serviría de prueba de tales irregularidades); y equilibrada (pues la grabación de imágenes se limitó a la zona de la caja y a una duración temporal limitada, la suficiente para comprobar que no se trataba de un hecho aislado o de una confusión, sino de una conducta ilícita reiterada), por lo que debe descartarse que se haya producido lesión alguna del derecho a la intimidad

³³ STC (Sala Primera) Sentencia núm. 29/2013 de 11 febrero. RTC 2013\29.

³⁴ Miró Morros, Daniel y Cruz de Pablo, Montserrat.(2014).El uso de la video vigilancia en el ámbito laboral. Actualidad Jurídica Aranzadi. Nº 891/2014.

³⁵ STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num.7754/2014 de 24 de noviembre AS/2014/166.

personal consagrado en el art. 18.1 C.E ,añadiendo que la intimidad del recurrente no resulta agredida por el mero hecho de filmar cómo desempeñaba las tareas encomendadas en su puesto de trabajo, pues esa medida no resulta arbitraria ni caprichosa, ni se pretendía con la misma divulgar su conducta, sino que se trataba de obtener un conocimiento de cuál era su comportamiento laboral, pretensión justificada por la circunstancia de haberse detectado irregularidades en la actuación profesional del trabajador, constitutivas de transgresión a la buena fe contractual ; destacando, por otra parte, que en el caso presente la medida no obedeció al propósito de vigilar y controlar genéricamente el cumplimiento por los trabajadores de las obligaciones que les incumbe.

En el presente caso ocurre que previamente se habían advertido irregularidades en el comportamiento de los cajeros en determinada sección del economato y un acusado descuadre contable. Y se adoptó la medida de vigilancia de modo que las cámaras únicamente grabaran el ámbito físico estrictamente imprescindible (las cajas registradoras y la zona del mostrador de paso de las mercancías más próxima a los cajeros). En definitiva, el principio de proporcionalidad fue respetado”.

De una forma que se repite a nivel general en las sentencias y artículos doctrinales que analizan los sistemas de control empresarial, cada uno de ellos menciona que el trabajador debe ser informado previamente de la implantación de estos medios para el control de la actividad laboral, por lo tanto el empresario tiene la obligación de informar a sus trabajadores sobre los métodos implantados o que se implantarán para el control laboral, también el empresario a la hora de instalar los dispositivos de control empresarial debe ceñirse al Principio de Proporcionalidad, que en el próximo apartado será exhaustivamente analizado.

5.3.3 El ordenador/Navegación por Internet

El mismo interés producen los problemas que se desencadenan por el uso de internet que hacen los trabajadores desde los ordenadores puestos a su alcance por la empresa como herramienta de trabajo.

Dicha fuente de información, cada vez más compleja y asequible hace poco razonable en la sociedad de la información en la que nos encontramos que se exija a los trabajadores un uso estricto laboral de internet.

En este sentido lo indican Antonio V. Sempere Navarro y Carolina Martín, “no parece lógico considerar que exista una quiebra de la confianza y la buena fe por el hecho de que un trabajador verifique a través de internet la situación de una calle a la que ha de dirigirse después de terminada su jornada laboral, o consiga el número de teléfono de una agencia de viajes con la que contratará sus próximas vacaciones”.³⁶

En esta situación se desencadena un debate sobre la posibilidad y actualmente una realidad, de que exista control empresarial de páginas visitadas. Para este caso ya se han pronunciado los tribunales considerando que el art.18 ET³⁷ ya no sería de aplicación en este sentido ya que el ordenador no puede considerarse como un efecto personal.

Así lo manifiesta el TSJ de Cataluña³⁸ donde dictamina lo siguiente: “exponiendo, la referida doctrina, una primera conclusión, a saber: el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores no es aplicable al control por el empresario de los medios informáticos que se facilitan a los trabajadores para la ejecución de la prestación laboral, o dicho de otro modo: el control empresarial de un medio de trabajo no necesita, a diferencia de lo que sucede con los supuestos del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, una justificación específica caso por caso. Por el contrario, su legitimidad deriva directamente del artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores”.

Por consiguiente, hay que tener claro que la finalidad del art.18 ET parte de respetar los límites y pautas de prudencia ya que lo que está permitiendo es el registro de efectos personales del trabajador y de las taquillas. Por el contrario, tal y como se ha mencionado anteriormente, tanto el correo electrónico que se analizará más adelante como el ordenador de la empresa son instrumentos de trabajo y su finalidad no es

³⁶ Sempere Navarro, Antonio V y San Martí Mazzucconi, Carolina.(2002). Sobre Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales.Revista *Doctrinal Aranzadi Social*. Nº 15/2002.

³⁷ Artículo 18 ET, “Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible”.

³⁸ STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num.7431/2014 de 7 noviembre JUR/2015/17833.

guardar información personal del trabajador. Por lo tanto, no es de aplicación el ya mencionado artículo, sino que se tendrá que dirigir hacia el art.20.3 ET.

Las organizaciones empresariales, unilateralmente o en convenio colectivo deben precisar unas reglas de uso de estos tipos de medios tecnológicos, la existencia de controles y las condiciones en que se desarrollan los mismos. En los pronunciamientos comienza a apreciarse una tendencia a interpretar la ausencia de normas o limitaciones expresas respecto del uso de los medios informáticos siempre a favor del trabajador, a favor de un mayor margen de tolerancia del uso extralaboral de estas herramientas, ya que contribuyen a generar expectativas de intimidad en el uso de la herramienta.³⁹

Por el contrario, si estas limitaciones existen, su quebrantamiento constituye una conducta desobediente sancionable, salvo que la empresa hubiera venido tolerando este tipo de incumplimientos, o que no se sancione a otros trabajadores por similar conducto.

El Tribunal Constitucional posee una doctrina sobre el alcance de los derechos fundamentales en el marco de la relación laboral y la necesaria proporcionalidad de sus restricciones.

Ha de tenerse claro que los trabajadores no dejan de ser ciudadanos por el hecho de realizar una actividad laboral para un empresario, de lo que se deriva que los derechos fundamentales que la Constitución reconoce a todos los ciudadanos no se ven exceptuados por la existencia de una relación laboral.⁴⁰ Así se manifiesta en el Tribunal Constitucional en su sentencia 197/1998, de 13 octubre : “porque las organizaciones empresariales no forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que establece el art.38 de la Constitución legitima que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central en el sistema jurídico constitucional”.

³⁹ Martínez Fons, Daniel. (2002). Uso y control de las tecnologías de la información y comunicación en la empresa. *Relaciones Laborales*. Nº 2, pp.1311-1344.

⁴⁰ Sempere Navarro, Antonio V y San Martí Mazzucconi, Carolina. (2012) .Sobre el control empresarial de los ordenadores. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. Nº 3/2012.

También en esta cuestión se pronuncia el Tribunal Supremo⁴¹ estableciendo que: “La respuesta parece clara: si no hay derecho a utilizar el ordenador para usos personales, no habrá tampoco derecho para hacerlo en unas condiciones que impongan un respeto a la intimidad o al secreto de las comunicaciones, porque, al no existir una situación de tolerancia del uso personal, tampoco existe ya una expectativa razonable de intimidad y porque, si el uso personal es ilícito, no puede exigirse al empresario que lo soporte y que además se abstenga de controlarlo”.

5.3.4 El correo electrónico

El uso del correo electrónico se ha extendido durante los últimos años como medio de comunicación habitual para una gran mayoría de trabajadores, por consiguiente ha ido surgiendo un conflicto entre empleados y empleadores con respecto a su uso, nos encontramos ante un problema que presenta una tensión entre el derecho a la intimidad personal e inviolabilidad de las comunicaciones establecido en el art.18 CE frente a la potestad que tiene todo empresario a proteger sus medios organizativos patrimoniales y a dirigir y controlar la actividad laboral de sus trabajadores.

El envío de información a través del correo electrónico es uno de los servicios más extendidos, dentro de los servicios de la Sociedad de la Información, siendo desde mi punto de vista uno de los instrumentos informáticos y telemáticos que más ha revolucionado la estructura empresarial y las relaciones laborales. Por ello siendo un instrumento útil para la actividad económica, se ha transformado en un medio de control del empresario sobre la actividad laboral. El correo electrónico ha cambiado la estructura de las empresas, haciéndolas más planas y afectando a la forma y el lugar en el que los trabajadores pueden desempeñar su actividad.

Además del uso personal y laboral de los instrumentos tecnológicos de trabajo, cabe una utilización sindical, a través de la cual se propicia la comunicación entre representantes de los trabajadores y trabajadores y, entre representantes y organización sindical, o de los representantes entre sí. Se trata de dar un uso a las nuevas tecnologías como vehículo de información, del mismo modo en que tradicionalmente se han venido distribuyendo múltiples escritos con una u otra denominación, este ha sido uno de los

⁴¹ STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 6 octubre 2011 RJ/2011/7699.

orígenes del conflicto que surge del control empresarial del correo electrónico del trabajador.

En este sentido hay que mencionar el caso de CCOO y BBVA, donde el Grupo BBVA implanta un sistema de conexión electrónica, vía terminal, que extiende progresivamente a todos sus empleados, a los que progresivamente va animando a sustituir comunicaciones en papel o por teléfono por las de e-mail, sea con otros empleados o con clientes.

En el marco de esa política de empresa tendente a potenciar el uso del correo electrónico tanto interna como externamente para eliminar burocracia, la sección sindical de CCOO venía enviando mensajes de correo electrónico con información sindical a los trabajadores del Banco. Los envíos se realizaban desde el servidor externo del sindicato y a través del servidor interno de la empresa, sin que ésta se opusiera. En un determinado momento, el caudal de mensajes comenzó a ser de tal magnitud que colapsó el servidor del Banco y éste decidió establecer un filtro para rechazar aquellos mensajes que vinieran remitidos desde el servidor sindical.

Siempre al hilo del mencionado caso, a la pregunta de si los representantes sindicales tienen derecho a valerse de los instrumentos informáticos propiedad de la empresa para hacer efectiva la comunicación con los trabajadores, y si caben restricciones o límites a dicha utilización sin que ello suponga una vulneración de la libertad sindical, contestó en su día la AN⁴² con un criterio desautorizado al poco tiempo por el TS⁴³, en pronunciamiento dictado en recurso de casación común pero con un grado de acatamiento por parte de los tribunales inferiores propio de doctrina unificada.

Se interpuso recurso de amparo ante el TC⁴⁴, el cual en 2005 se pronunció dictaminando que la empresa no tiene obligación de garantizar y disponer para uso sindical de correo electrónico, pero sí de facilitar su utilización sindical.⁴⁵

⁴² SAN (Sala de lo Social) Sentencia núm. 17/2001 de 6 febrero. AS 2001\84.

⁴³ STS (Sala de lo Social) Sentencia de 26 noviembre 2001. RJ 2002\3270.

⁴⁴ STC (Sala Primera) Sentencia núm. 281/2005 de 7 noviembre. RTC 2005\281.

⁴⁵ Sempere Navarro, Antonio.V y San Martín Mazzucconi, Carolina. (2005).El uso sindical del correo electrónico a la luz de la STC 281/2005, de 7 noviembre. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. Nº 17/2005.

Centrándonos en el tema que nos atañe y haciendo mención a lo establecido anteriormente, desde la perspectiva del Estatuto de los Trabajadores, el correo electrónico se encuentra dentro de los medios tecnológicos puestos a disposición del trabajador considerado también como una herramienta de trabajo, por lo tanto el empresario puede adoptar aquellas medidas más oportunas para el control y vigilancia de la actividad laboral, entrando en juego no el art.18 sino por el contrario el art.20.3, como ya se ha mencionado en apartados anteriores.

La problemática con la que nos podemos encontrar es si la empresa descubre que un trabajador está utilizando el correo electrónico o medios tecnológicos para el envío de información confidencial de la entidad, la realización de un peritaje o la revisión de los contenidos de los correos electrónicos o aplicaciones informáticas sin consentimiento del trabajador, todo ello, sin respetar las garantías constitucionales.

En base a lo mencionado anteriormente el TSJ de la C.Valenciana⁴⁶ manifiesta que: “Ciertamente, en el ámbito de nuestra legislación nacional, no existe normativa específica que regule la instalación y utilización de ciertos mecanismos de control y vigilancia, por lo que "deberán ser los órganos jurisdiccionales los encargados de ponderar, en qué circunstancias puede considerarse legítimo su uso por parte del empresario, al amparo del poder de dirección que le reconoce el art. 20 LET, atendiendo siempre al respeto de los derechos fundamentales del trabajador, y muy especialmente al derecho a la intimidad personal que protege el art. 18.1CE (RCL 1978, 2836) , teniendo siempre presente el principio de proporcionalidad (STC 98/2000 (RTC 2000, 98)”.

En el ámbito de estudio del presente trabajo el TS⁴⁷ se ha manifestado dictaminando que: “en el uso por el trabajador de los medios informáticos facilitados por la empresa pueden producirse conflictos que afectan a la intimidad de los trabajadores, tanto en el correo electrónico, en el que la implicación se extiende también al secreto de las comunicaciones, como en la denominada "navegación" por Internet y en el acceso a determinados archivos personales del ordenador.

⁴⁶ STSJ de C.Valenciana, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num.2716/2010 de 5 octubre AS/2011/251.

⁴⁷ STS (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia de 8 marzo 2011. RJ 2011\932.

Estos conflictos surgen porque existe una utilización personalizada y no meramente laboral o profesional del medio facilitado por la empresa. Esa utilización personalizada, se produce como consecuencia de las dificultades prácticas de establecer una prohibición absoluta del empleo personal del ordenador -como sucede también con las conversaciones telefónicas en la empresa- y de la generalización de una cierta tolerancia con un uso moderado de los medios de la empresa.

Pero, al mismo tiempo, hay que tener en cuenta que se trata de medios que son propiedad de la empresa y que ésta facilita al trabajador para utilizarlos en el cumplimiento de la prestación laboral, por lo que esa utilización queda dentro del ámbito del poder de vigilancia del empresario, que, como precisa el art. 20.3 ET (RCL 1995, 997) , implica que éste 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, aunque ese control debe respetar la consideración debida a la dignidad del trabajador.

En este punto es necesario recordar la existencia de un hábito social generalizado de tolerancia con ciertos usos personales moderados de los medios informáticos y de comunicación facilitados por la empresa a los trabajadores. Esa tolerancia crea una expectativa también general de confidencialidad en esos usos; expectativa que no puede ser desconocida, aunque tampoco convertirse en un impedimento permanente del control empresarial, porque, aunque el trabajador tiene derecho al respeto a su intimidad, no puede imponer ese respeto cuando utiliza un medio proporcionado por la empresa en contra de las instrucciones establecidas por ésta para su uso y al margen de los controles previstos para esa utilización y para garantizar la permanencia del servicio”.

5.4 Juicio de Proporcionalidad

Entre las facultades directivas que le corresponden al empresario, en su condición de sujeto acreedor de la prestación de servicios y conectado directamente al contrato de trabajo, se encuentran las que enuncia el art.20.3 ET: “ 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...”.

La interacción de derechos de los trabajadores y de su empleador conduce al acogimiento del criterio o principio de proporcionalidad, en virtud del cual toda medida restrictiva de derechos fundamentales ha de ser idónea, necesaria, equilibrada y justificada, en base al vacío normativo que existe en relación a esta temática, los tribunales a través de los criterios del principio de proporcionalidad dan una respuesta al conflicto que surge entre empresario y trabajadores por la licitud o no de la implantación de determinados controles de la actividad laboral.

La idoneidad se cumple si la medida es susceptible de conseguir la finalidad pretendida, que debe conocer la conducta laboral de los empleados y no cualquier otra, como por ejemplo publicar, difundir o conservar los datos obtenidos.

La necesidad de la medida se traduce en que la misma ha de revelarse como indispensable para el correcto y ordenado desarrollo de la actividad productiva, al no existir otra acción más moderada que permita conseguir idéntico propósito con el mismo grado de eficacia.

El equilibrio o proporcionalidad en sentido estricto se alcanza si la medida es ponderada y respeta el contenido esencial de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Que la medida esté justificada quiere decir que su adopción debe responder a motivaciones objetivas, distintas de la simple y llana conveniencia o capricho empresarial.⁴⁸

Así lo manifiesta el TC⁴⁹: “Atendidas las circunstancias del supuesto, frente a la alegación del recurrente, tampoco apreciamos que el acceso por la empresa al contenido de los correos electrónicos objeto de la controversia haya resultado excesivo o desproporcionado para la satisfacción de los indicados objetivos e intereses empresariales. Al respecto, a la luz de nuestra doctrina sobre el carácter no ilimitado del derecho a la intimidad en su colisión con otros intereses constitucionalmente relevantes, debemos recordar que «para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres siguientes requisitos o condiciones: si tal medida es susceptible de conseguir el

⁴⁸ San Martín Mazzucconi, Carolina. (2007). El uso y el control empresarial de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. Nº 7/2007-8/2007 PARAF.26/2007.

⁴⁹ STC (Sala Primera) Sentencia núm. 170/2013 de 7 octubre. RTC 2013\170.

objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)» STC 96/2012, de 7 de mayo (RTC 2012, 96) , FJ 10; o SSTC 14/2003, de 28 de enero (RTC 2003, 14) , FJ 9; y 89/2006, de 27 de marzo (RTC 2006, 89) , FJ 3”.

Por lo tanto para que las medidas de control empresarial que el empresario disponga para el control de la actividad laboral del trabajador, respetando sus Derechos Fundamentales consagrados en la Constitución Española, deberá primero de todo cumplir con su obligación de informar al trabajador que se van a implantar dichas herramientas de control de su actividad laboral y, segundo para la licitud de estas medidas se deberá cumplir con el juicio de proporcionalidad, donde la medida implantada deberá ser idónea, necesaria, equilibrada y justificada.

En caso de no cumplirse estos requisitos el empresario estaría vulnerando los Derechos Fundamentales del trabajador, entrando en un conflicto que a día de hoy solo pueden resolver los tribunales por la falta de normativa en esta temática. No obstante y como se analizará en el próximo apartado, los Convenios Colectivos pueden regular la implantación y tratamiento de estas herramientas de control empresarial.

CAPÍTULO VI: REGULACIÓN DE LAS TIC EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PACTOS UNILATERALES POR PARTE DE LA EMPRESA

La realidad española se caracteriza, a diferencia de otros ordenamientos y la propia legislación comunitaria, por la ausencia de una regulación específica para los problemas laborales derivados del empleo de las TIC y por la escasez de normas generales.

Se trata de normas cuya generalidad planteará problemas a la hora de ser aplicada a ámbitos tan específicos y diferenciados del resto como el ámbito laboral y que los tribunales a día de hoy son los encargados de resolver los conflictos que derivan del control empresarial a través de las TIC.

El hecho de que los poderes normativos a nivel estatal no se hayan manifestado hasta el momento, hace que sea necesario y cobre especial relevancia las regulaciones alternativas provenientes de otras instancias y, especialmente de la autonomía colectiva, como son las regulaciones que se establecen mediante la Negociación Colectiva y los pactos Unilaterales por parte de la empresa, que serán objeto de análisis en este capítulo.

6.1 Fijación Unilateral de reglas por parte de las empresas.

Como se ha comentado en el capítulo anterior, la doctrina se muestra favorable a la adopción desde un ámbito preventivo de situaciones problemáticas por el uso indebido de las TIC y del control empresarial a través de estas, mediante el establecimiento de políticas empresariales transparentes y proporcionadas.

La incorporación de códigos de conducta está fuertemente arraigada en determinados países como EEUU, principalmente en empresas multinacionales, con lo que ello supone de transnacionalización de las medidas adoptadas, señalándose el carácter fuertemente restrictivo de dichas políticas empresariales⁵⁰.

Tal y como indica Neila en su obra “Derechos fundamentales del trabajador en la era digital: una propuesta metodológica para su eficacia”(2012) la vía de los códigos de

⁵⁰ Colas Neila, Eusebi. (2012). *Derechos fundamentales del trabajador en la era digital: una propuesta metodológica para su eficacia*. (1ª ed) Albacete: Editorial Bomarzo.

conducta es aconsejada por diversas organizaciones, como por ejemplo, en EEUU, la *Electronic Massaging Association* en su guía de acción, que establece, entre las recomendaciones formuladas, el recurso a aviso sobre la política empresarial en la pantalla del ordenador, cuya aceptación es requisito previo e imprescindible para acceder al sistema y, por tanto, necesario para el desarrollo de la actividad laboral.

El autor también añade que, en esa línea fuertemente limitativa al uso de las TIC de la empresa, se sitúan las recomendaciones de la patronal italiana *Confindustria* en su documento *Linee Guida der l'utilizzo dei sistema informatici aziendali*, en el que se contiene un modelo que pueden seguir, con las adaptaciones pertinentes las empresas. Entre las diversas manifestaciones de las TIC en él reguladas, cabe destacar cómo señala la necesidad de dotar a los trabajadores de una cuenta de correo electrónica personal o privada, en paralelo a la cuenta empresarial o profesional destinada en exclusiva al desarrollo de la actividad laboral.

Centrándonos en el ámbito territorial en el que se basa este trabajo que es España, puede mencionarse en “Manual de conducta en el uso de las TIC” de la entidad bancaria Santander, y con especial relevancia el “Código de Conducta telemático” para los empleados de “la Caixa”, donde esta regulación unilateral regula el uso de intranet, del acceso a internet, del correo electrónico y del uso de los equipos informáticos y de los medios de comunicación.⁵¹

Primero de todo menciona que debe seguirse la normativa sobre seguridad de la entidad en los accesos que se realicen de intranet para evitar el acceso a determinada información relacionada con clientes por personas ajenas a la empresa.

Con respecto a la utilización de los equipos informáticos, se excluye su idoneidad para el uso extra-profesional, y se prohíbe su alteración o conexión de otros equipos por parte del empleado, sin autorización expresa, del mismo modo que se prohíbe el acceso con claves de otro trabajador, salvo autorización expresa del propietario y del superior inmediato. Cuando la relación laboral llega a su fin, el empleado pierde el acceso a los ficheros contenidos en los equipos de la empresa y tendrá que entregar los equipos tecnológicos que tenga de la empresa.

⁵¹ Colas Neila, Eusebi. (2012). *Derechos fundamentales del trabajador en la era digital: una propuesta metodológica para su eficacia*. (1ª ed) Albacete: Editorial Bomarzo.

Se advierte en el Código de Conducta que determinada información vendrá sometida a la LOPD⁵², la empresa se reserva el derecho de revisar periódicamente los archivos y contenidos elaborados por cada empleado y almacenados en la red telemática local, y el contenido del disco duro del equipo informático usado por el trabajador.

En cuanto a la navegación por internet, deberá responder también a fines profesionales y por ello, se faculta a la empresa para acceder a los datos de conexión a Internet almacenados en los servidores de la empresa, así como revisar los datos de las conexiones y su contenido, hechas desde los ordenadores utilizados por los empleados.

En cuanto al correo electrónico, se pone a disposición de los empleados una cuenta de correo electrónico inscrita en el servidor y con nombre de dominio de la propia empresa, y se insiste que también para esta herramienta, no existe expectativa alguna de privacidad en su utilización. Sobre esa base, la empresa está facultada para auditar todas las comunicaciones que tengan lugar entre empleados, profesionales, clientes, proveedores, etc. Adicionalmente a este correo de uso profesional, la entidad se compromete a facilitar una cuenta de correo para uso personal, gratuito y gestionado por la empresa. La utilización de esta cuenta personal, además, no podrá afectar al normal desarrollo de la actividad productiva. Para ambas cuentas de correo, se establecen determinadas pautas comunes: no podrán enviarse mensajes ilegales, ilícitos, atentatorios contra la dignidad humana, se prohíbe el uso del correo electrónico profesional, pero queda desvinculada totalmente del correo personal, pudiendo mantenerlo el empleado, asumiendo los costes que ello suponga.

La regulación se cierra con unas pautas generales, aplicables al uso de todos los equipos informáticos y de los medios de comunicación. Donde se indica que el uso no puede repercutir en el normal desarrollo de la actividad laboral, especialmente en lo que a correo electrónico e internet se refiere. Por otro lado, se pone a disposición un correo electrónico de Seguridad Informática, al que los empleados podrán formular dudas relacionadas con el código de conducta. Por último, se recuerda a los empleados la necesidad de guardar fidelidad en relación a las pautas establecidas, no sólo para mejorar la calidad y capacidad de la red de comunicaciones, sino también para salvaguardar la intimidad de las personas de la entidad.

⁵² Ley Orgánica de Protección de Datos.

Este tipo de herramientas como son los códigos de conducta o pactos unilaterales pueden ser una buena opción, ya que la función de su contenido es capaz de proporcionar importantes dosis de seguridad jurídica al trabajador. También es importante que en estos pactos los representantes de los trabajadores participen en la implantación de estas normas, encargándose la negociación colectiva de establecer las posibilidades de utilización de las TIC en la empresa por los trabajadores, y en su caso los límites y procedimientos de control.⁵³

6.2 Fijación de contenidos por la Negociación Colectiva.

Visto los problemas que genera la utilización de las TIC en la empresa como medio de control empresarial, en este ámbito corresponde ahora identificar el papel que ejerce la negociación colectiva para darles soluciones adecuadas, equitativas y adaptadas a las particularidades de cada sector y empresa.

Dada la especial situación en la que se encuentra la regulación de las TIC en las relaciones laborales españolas, en las que son escasos los ejemplos de tratamiento convencional que se encuentran. En este apartado realizaremos una clasificación de las diferentes cláusulas relacionadas con las TIC en los convenios colectivos.

6.2.1 Cláusulas generales sobre las TIC y su uso.

-Convenio Colectivo de las cajas y entidades financieras de ahorro.⁵⁴

Este convenio, contiene lo que puede ser la solución convencional en los sectores que no sean tecnológicos, donde establece el reconocimiento del problema y estableciendo pautas a nivel sectorial, pero tratamiento directo a nivel de empresa.

Artículo 104.

Las partes acuerdan que mientras no exista una regulación expresa, de carácter general, que afecte al uso y utilización de medios tecnológicos, las Cajas de Ahorros sometidas al ámbito funcional de este Convenio Colectivo abrirán procesos de negociación con los

⁵³ Colas Neila, Eusebi. (2012).Derechos fundamentales del trabajador en la era digital: una propuesta metodológica para su eficacia.(1ª ed) Albacete:Editorial Bomarzo.

⁵⁴ Convenio Colectivo de las cajas y entidades financieras de ahorro.(2011-2014) Recuperado el 14 de abril de 2015, de www.ugtcatalunya.cat/fes/.../convenio_cajas_ahorro_2011_2014.pdf

representantes legales de los empleados, tendentes al establecimiento de las medidas que permitan el uso por los sindicatos de estos medios, sin que ello afecte al proceso normal de actividad y producción.

-III Convenio Colectivo de Grupo 20 Minutos SL.⁵⁵

En este convenio se regulan una serie de cláusulas generales sobre el uso de las TIC en la empresa, reconociendo expresamente su carácter profesional y la potestad de la empresa de tomar las decisiones en este campo.

Artículo 58. Utilización del correo electrónico.

58.1 El correo electrónico constituye una herramienta de trabajo facilitada por la Empresa a los empleados con el fin de desempeñar más eficientemente sus funciones laborales.

58.2 Como consecuencia de lo anterior, se dotará de una dirección de correo electrónico interno a los trabajadores contratados por Grupo 20 Minutos, S.L. que presten sus servicios en alguno de los centros de trabajo, siendo facultad de la Empresa la organización del mismo y el sistema que deba seguirse, con libertad absoluta para decidir sus condiciones.

58.3 El correo electrónico interno de la Empresa será un medio, entre otros, de comunicación ordinaria entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores o sus representantes.

Artículo 59. Normas reguladoras de la utilización del correo electrónico

59.1 La dotación, utilización y control del correo electrónico, las consecuencias y responsabilidades que de ellas se deriven, y demás temas conexos, se regirán por lo dispuesto en el presente capítulo y, en lo no regulado en el mismo, por la legislación que resulte aplicable a cada supuesto concreto.

59.2 La Dirección y el Comité Intercentros regularán en el futuro cualquier situación o incidencia no contemplada ahora y que haga aconsejable su previsión. De no llegar a un acuerdo, la Empresa podrá regularlas provisionalmente, atendiendo en lo posible las

⁵⁵ III Convenio Colectivo de Grupo 20 Minutos SL. (2014). Recuperado el 14 de abril de 2015, de <http://www.boe.es/boe/dias/2014/04/23/pdfs/BOE-A-2014-4366.pdf>.

indicaciones que el Comité Intercentros podrá hacerle llegar mediante el pertinente informe.

59.3 El uso del correo electrónico de la Compañía para fines personales o ajenos a la actividad de la Empresa está prohibido, salvo para aquellos supuestos en que, con carácter urgente, sea necesaria su utilización particular.

59.4 Los trabajadores podrán utilizar una cuenta de carácter personal, de manera esporádica y cuando sea necesario, siempre que dicha utilización no suponga una minoración del rendimiento del empleado. En este supuesto, los trabajadores no podrán utilizar el nombre, marca o información de la Compañía en los mensajes que remitan desde su cuenta personal y deberán utilizarla bajo el principio de buena fe contractual.

59.5 Como criterio general, siempre que se utilice el sistema informático de la Empresa estará prohibido el envío de correo electrónico con contenido que vulnere los derechos fundamentales de la persona o que pueda ser constitutivo de falta o delito penal.

59.6 El correo electrónico se puede utilizar como comunicación interna ordinaria entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores. Las comunicaciones ordinarias que se realicen por este medio valdrán y serán eficaces transcurridas 72 horas desde la fecha de su envío.

59.7 Queda en todo caso prohibida la utilización del correo electrónico para el desempeño de cualquier otra actividad profesional, por cuenta propia o ajena, distinta a la función que se desempeña en Grupo 20 Minutos, S.L.

59.9 Con la finalidad de evitar la sobrecarga del sistema informático la Empresa se reserva el derecho de establecer un límite de espacio disponible en las cuentas de correo, pudiendo restringirse de forma automática el envío y/o recepción de mensajes si el límite se supera.

Artículo 60. Uso de Internet.

60.1 El uso del sistema informático de la Empresa para acceder a cualquier servicio de Internet se limitará, por regla general, a los temas directamente relacionados con la actividad de la Empresa y los cometidos del puesto de trabajo del trabajador dentro del horario de trabajo.

60.2 El acceso a Internet con fines personales o ajenos a la actividad de la Empresa está prohibido, salvo en los casos debidamente justificados.

60.3 Queda estrictamente prohibido el acceso a herramientas de Telnet, FTP y mensajería electrónica (tipo Gtalk, Skype o similares), que no estén relacionados directamente con el desempeño de la labor profesional.

60.4 Queda estrictamente prohibida la instalación de cualquier tipo de programa en los dispositivos puestos a disposición del trabajador.

60.5 En los supuestos en que sea estrictamente necesario por razones de trabajo será el inmediato superior el que autorice el acceso o la instalación correspondiente.

60.6 Cualquier fichero introducido en un dispositivo del usuario por el mismo deberá cumplir los requisitos establecidos en estas normas y, en especial, los referidos a la propiedad intelectual e industrial y al control de virus. Especialmente se prohíbe la descarga de ficheros con contenidos como juegos, música, imágenes o cualquier material que no sea de trabajo.

60.7 Se prohíbe la descarga a través de Internet de programas de origen desconocido o de propiedad del usuario en los sistemas informáticos de la Empresa, salvo que exista autorización previa.

60.9 En caso de incumplimiento de las normas anteriores, el trabajador acepta liberar a Grupo 20 Minutos, S.L. de cualquier responsabilidad en caso de reclamación, litigio, pérdida, daños ocasionados o gastos derivados del incumplimiento.

Artículo 61. Equipos y soportes informáticos

61.1 Los equipos informáticos son herramientas de trabajo propiedad de la Empresa, por lo que el trabajador los utilizará con la diligencia debida. La información contenida en los equipos informáticos será siempre propiedad de la Empresa no estando autorizados los trabajadores a guardar información personal en dichos equipos. Consecuentemente el trabajador no tendrá derecho a reclamar tratamiento informático alguno sobre los mismos (copias de seguridad, movimiento a otros equipos, etc.).

61.2 Los trabajadores que dispongan de ordenador portátil o dispositivos móviles, en los supuestos de su utilización fuera de las instalaciones de la Compañía, serán

responsables de los mismos, salvo en caso de accidente y cuando hayan puesto la diligencia debida para evitar cualquier daño. En caso de robo, hurto, o daños infringidos por terceros el trabajador deberá interponer la correspondiente denuncia lo antes posible y entregarla a la Empresa a la mayor brevedad.

61.3 Los trabajadores serán asimismo responsables de la seguridad de sus equipos, por lo que, en el momento en que cada trabajador disponga de ordenador propio y contraseñas de seguridad, se comprometen a utilizar las contraseñas necesarias, con el fin de que el equipo informático sea utilizado en cada momento exclusivamente por el trabajador al que haya sido asignado.

61.4 Los empleados seguirán los procedimientos establecidos por la Empresa para la gestión de recursos y resolución de solicitudes de incidencias.

-Convenio Colectivo de empresas de Televisión local y regional de la CCAA de Castilla y León.⁵⁶

Artículo 30. Derechos y deberes de los trabajadores en el acceso a Internet y el uso del correo electrónico.

1. Dentro del respeto a la buena fe contractual que rige las relaciones laborales, los trabajadores podrán hacer uso del correo electrónico para sus comunicaciones profesionales y comunicaciones personales con sindicatos.

2. La recepción y emisión de correos electrónicos no serán observadas como un hecho sancionatorio, salvo aquellos casos en que pueda suponer mala fe contractual o abuso de derecho.

3. Sería aconsejable y así se está estableciendo tanto en los acuerdos negociados como en la práctica habitual, que una dirección personal de correo corporativo sea puesta a disposición de cada trabajador o trabajadora.

4. Los trabajadores y trabajadoras también podrán acceder a sitios Internet gestionados por sus sindicatos y a otros sitios en los que se traten asuntos relacionados con el

⁵⁶ Convenio Colectivo de empresas de Televisión local y regional de CCAA de Catilla y León.(2011-2014). Recuperado el 16 de abril de 2015, de <http://www.cgt-cyl.org/descargas/castillayleon/CYL-Television-Local-Regional.pdf> .

empleo, la salud y seguridad, la igualdad de oportunidades u otros asuntos relevantes para sus derechos en el trabajo.

6.2.2 Cláusulas sobre acceso sindical.

En lo que se refiere al acceso, el sindical es sin duda el que ha tenido un mayor tratamiento dentro de la negociación colectiva española. Se pueden encontrar soluciones bastante adecuadas en los convenios, con respuesta a los problemas más significativos que puede plantear este acceso.

-III Convenio Colectivo de Grupo 20 Minutos SL.

Este convenio, ya citado anteriormente, recoge un compromiso de regulación del uso de las TIC para finalidades propias de la representación de los trabajadores. En los términos del artículo 58.8, hay un acuerdo sobre el reconocimiento del derecho de acceso sindical en su ámbito de aplicación.

Artículo 59.8. Normas reguladoras de la utilización del correo electrónico.

Los miembros del Comité de Empresa podrán durante su crédito de horas sindicales o fuera de su jornada laboral comunicarse a través del correo electrónico de la Empresa con los sindicatos.

- Acuerdo Complementario al III convenio colectivo estatal de ETT's de Adecco TT.⁵⁷

Artículo 5.3 .Medios de Comunicación.

El correo electrónico es de exclusivo uso profesional. No obstante lo anterior, los Representantes de los Trabajadores podrán hacer uso del mismo para comunicarse entre sí. Para cualquier otro uso ajeno a lo anteriormente expuesto, se requerirá el acuerdo previo con la Dirección de la Empresa.

-Convenio Colectivo General de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo.⁵⁸

⁵⁷ Acuerdo Complementario al III convenio colectivo estatal de ETT's de Adecco TT. Recuperado el 14 de abril de 2015, de <http://www.ccoo-servicios.es/adecco/pagweb/1646.html>

Artículo 79.Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de los trabajadores.

79.1. Utilización del correo electrónico. En empresas cuyos sistemas operativos lo permitan y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación en la misma, las organizaciones sindicales más representativas con presencia en los órganos de representación de los trabajadores en la empresa podrán acceder en el ejercicio y ámbito de sus funciones representativas a la utilización del correo electrónico para transmitir información de naturaleza sindical y laboral, respetando, en todo caso, la normativa de protección de datos de carácter personal. Sin perjuicio de los acuerdos ya alcanzados sobre la materia, en el ámbito de empresa se concretará la operativa utilizable, velando, siempre, porque no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la misma. A tal efecto, el ejercicio de este derecho habrá de respetar los criterios y condiciones que se establezcan, a fin de no perturbar con ello la normal actividad de la empresa, ni perjudicar el uso específico empresarial preordenado para la comunicación electrónica y sin que la utilización de dicha herramienta implique la asunción de mayores costes o gravámenes para la empresa. Sin perjuicio del ejercicio del derecho regulado en el primer párrafo, y de su concreción en el ámbito de empresa para el envío de correos generalizados, en aquellas empresas en las que exista portal o carpeta de empleados, la utilización del correo electrónico para comunicaciones generales podrá referirse también al anuncio de que las comunicaciones e informaciones que se transmiten se encuentran disponibles en los citados espacios para su visualización por los destinatarios.

79.2. Tablón virtual de anuncios. Las empresas cuyos sistemas operativos lo permitan y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación en la misma, pondrán a disposición de la representación legal de los trabajadores un tablón virtual como vía de información de dichos representantes con los trabajadores incluidos en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia. En el ámbito de empresa se concretará la operativa utilizable, velando, siempre, porque no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la

⁵⁸ Convenio Colectivo General de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (2012-2016). Recuperado el 15 de abril de 2015, de www.ccoomapfre.es/convenios .

empresa. También en dicho ámbito se determinará si con las fórmulas de comunicación adoptadas queda cumplida la puesta a disposición del preceptivo tablón de anuncios.

-Convenio Colectivo de empresas de Televisión local y regional de la CCAA de Castilla y León.

Artículo 30.5. Derechos y deberes de los trabajadores en el acceso a Internet y el uso del correo electrónico.

Las organizaciones sindicales podrán establecer comunicación con los trabajadores y trabajadoras a través del correo electrónico establecido en la empresa.

6.2.3 Cláusulas sobre intimidad y control empresarial.

En estas cláusulas se reconoce al empresario la libertad de establecer los mecanismos necesarios para el control del sistema informático, pero marca los supuestos en que la empresa puede utilizar estos mecanismos de control, y también estipulan el uso del teléfono móvil que la empresa ofrece a sus trabajadores. En general este tipo de cláusulas son poco comunes en los convenios colectivos que he ido analizando a lo largo del trabajo.

-III Convenio Colectivo de Grupo 20 Minutos SL.

Artículo 62. Control empresarial.

62.1 Se reconoce la libertad de la Empresa para establecer los mecanismos necesarios para que el sistema informático pueda detectar las páginas de Internet visitadas por el trabajador, las conexiones realizadas a otros sistemas informáticos externos por los dispositivos asignados al trabajador, el número de correos y las direcciones a las que se han remitido correos desde cada trabajador o desde las que ha recibido los correos el trabajador.

62.2 La Empresa podrá utilizar estos mecanismos, sólo en los siguientes supuestos: (a) Cuando existan indicios razonables de que puedan estar cometiéndose delitos o faltas, bien sean penales, administrativas o laborales, mediante la utilización o a través del

correo electrónico o Internet. (b) Cuando existan indicios razonables de abuso o utilización indebida de los correos, de la dirección de correo electrónico o de Internet.

(c) Cuando pueda razonablemente presumirse la existencia de acoso u otro tipo de perjuicios causados mediante el uso del correo electrónico a compañeros, subordinados, clientes, proveedores, asesores o a personas estrechamente vinculadas a la Empresa.

62.3 En los supuestos anteriormente descritos, la Empresa también podrá revisar los mensajes que se hayan remitido utilizando el sistema informático de la Empresa desde el correo del trabajador, cumpliendo los requisitos legales que se exijan en cada momento.

62.4 Dichas revisiones del correo electrónico, así como de los dispositivos del trabajador que vayan a realizarse se comunicarán al trabajador afectado antes de su realización, informándole de su derecho a estar presente en las mismas. No obstante, toda la información que se contenga en los dispositivos o en los servidores de red será propiedad de la Empresa y ésta podrá revisarla y eliminarla en cualquier momento.

62.5 Las revisiones del correo electrónico se llevarán cabo en presencia de un representante de los trabajadores legalmente elegido o de algún compañero en caso de no existir representación de los trabajadores en el concreto centro de trabajo. Se levantará un acta de la revisión.

62.6 Respecto al uso de teléfono móvil, la Empresa se reconoce la libertad de implementar aquellos sistemas que sean necesarios para controlar el coste del servicio de telefonía móvil, preservando siempre la confidencialidad de las fuentes editoriales.

-Protocolo de utilización del correo electrónico en la empresa Unedisa.⁵⁹

Como medida de control de los contenidos enviados por email, se recoge expresamente en el siguiente apartado lo siguiente:

Artículo 5. Control empresarial.

⁵⁹ Comisiones Obreras Federación de Servicios. (2003). *Protocolo de utilización del correo electrónico en la empresa Unedisa*. Recuperado el 15 de abril de 2015, de <http://www.ccoo-servicios.es/acuerdos/acuerdostic/html/259.html> .

1.1. Se reconoce la libertad de la empresa para establecer los mecanismos necesarios para que el sistema informático pueda detectar el número de correos y las direcciones a que se han remitido desde cada usuario con la salvedad establecida en el número1. En cuanto al contenido, se diferenciará entre correos personales y no personales. Para estos últimos la empresa gozará de toda libertad para su revisión. El contenido de los personales no podrá ser revisado más que en los casos y con los requisitos que se especifican en el apartado siguiente.

1.2. Revisión de correos. La empresa podrá llevar a cabo revisiones de correos que incluyan los de carácter personal únicamente por las siguientes causas:

- a) Cuando existan indicios razonables de que puedan estar cometiéndose delitos o faltas mediante la utilización o a través del correo electrónico.
- b) Cuando existan indicios razonables de abusos manifiestos o utilización indebida de los correos, la dirección o cualquier otra referencia, tanto en la condición de remitente como de destinatario por parte del usuario.
- c) Cuando pueda razonablemente presumirse la existencia de acoso u otro tipo de perjuicios causados mediante el correo electrónico a compañeros, subordinados, clientes, proveedores, asesores o personas estrechamente vinculadas a la empresa por cualquier otro título.

1.3. Las revisiones de correo electrónico que puedan incluir correos personales tendrán que llevarse a cabo en presencia de un representante de los trabajadores y con respecto a la dignidad del usuario. Se levantará un acta de revisión.

1.4. Cuando el no hacerlo pudiera perjudicar la eficacia o utilidad de la revisión de correo, podrá la empresa proceder antes de la misma, a precintar el ordenador del usuario de que se trate, para llevar posteriormente a cabo el registro en las condiciones señaladas en el apartado anterior. Del precinto se levantará también acta, que firmarán dos testigos, y se notificará previamente al comité de empresa.

-Convenio Colectivo de empresas de Televisión local y regional de la CCAA de Castilla y León

Artículo 30 Derechos y deberes de los trabajadores en el acceso a Internet y el uso del correo electrónico.

6. El control y vigilancia de los empresarios no debe realizarse sin la existencia de una negociación previa con la representación de los trabajadores.

7. Por otra parte, se adaptará el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores en el que se trata la inviolabilidad de la persona del trabajador/a, de tal forma que para realizar cualquier auditoría de los medios de comunicación electrónicos utilizados por el empleado, será necesario que existan indicios claros de su uso ilícito o abusivo por parte de éste. Además tendría que efectuarse en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores y trabajadoras o de la organización sindical que proceda en caso de afiliación si el trabajador así lo deseara, y siempre con el debido respeto a la dignidad e intimidad del empleado.

8. Además será necesario probar que los usos «ilícitos» han sido realizados por el propio trabajador en cuestión, ya que en estos momentos hay medios técnicos que nos permiten enviar correos electrónicos o «evitar» las contraseñas personales de entrada al ordenador, suplantando al trabajador/a. Este efecto podría minorarse utilizando sistemas de encriptación por claves emitidas por autoridades de certificación de firma electrónica.

6.2.4 Cláusulas sobre régimen disciplinario relacionadas con el uso indebido de las TIC.

Algunos de los convenios colectivos regulan directamente el uso indebido de las TIC en la empresa, sancionando a los trabajadores con faltas leves, graves o muy graves su mal uso.

-Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes.⁶⁰

Artículo 52.4. Faltas Leves.

Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.

-III Convenio Colectivo de Grupo 20 Minutos SL.

⁶⁰ Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes.(2013). Recuperado el 16 de abril de 2015, de <http://www.boe.es/boe/dias/2013/04/22/pdfs/BOE-A-2013-4278.pdf>.

Artículo 66.3.b. Régimen disciplinario.

Se considera falta grave:

8. Utilizar de forma abusiva el correo electrónico o el acceso a Internet para fines particulares o ajenos a la prestación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el capítulo correspondiente a «Uso de Internet».

Artículo 66.3.c Régimen disciplinario.

Se considera falta muy grave:

28. En cualquier caso, se considerará falta muy grave el envío de un solo correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera ser constitutivo de una falta laboral de las reguladas en este capítulo, siempre que dicho acceso no se realice por razones de la prestación laboral.

A nivel general sobre el análisis de las cláusulas de los convenios colectivos se ha de constatar que no existen muchos convenios que regulen el uso y control de las TIC, y si lo hacen la gran mayoría hace una pequeña mención que mayormente es el uso del correo electrónico para uso sindical o la sanción por su uso ilícito.

El convenio que he encontrado más completo en el sentido general de este análisis es el III Convenio Colectivo de Grupo 20 Minutos SL, donde se regula con precisión tanto el uso general de las TIC, su utilización a nivel sindical y una clara tipificación del control empresarial a través de las nuevas tecnologías. Considero que es un convenio que a modo de ejemplo debería servir como guía para la regulación en esta materia para futuras reformas a tener en cuenta en la negociación colectiva.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

En este trabajo se ha realizado un estudio donde primero de todo se realiza un análisis sobre las revoluciones tecnológicas que han surgido a lo largo de la historia, centrándonos en la revolución que ha dado nombre a la sociedad en la que nos encontramos, la de la información.

Su concepto lo han tratado diversos autores, como se ha ido observando a lo largo del trabajo. No obstante desde mi punto de vista, no es sencillo dar una definición de la sociedad de la información, ya que es un término complejo, pero en mi opinión el autor que ha realizado una definición clarificadora sobre este concepto es Castells, definiéndola como una fase de desarrollo social caracterizada por la capacidad de sus miembros (ciudadanos, empresas y Administración pública) para obtener y compartir cualquier tipo de información, instantánea, desde cualquier lugar y forma.

Una vez clarificada la definición de la sociedad en la que nos encontramos, podemos entender como las nuevas tecnologías han globalizado las comunicaciones, la capacidad de poder obtener cualquier tipo de información fácilmente.

Este nuevo tipo de sociedad también ha hecho evolucionar las relaciones laborales, ya no solo se trata del clásico lugar de trabajo, como pueden ser unas oficinas o una fábrica, sino que ahora se pueden ejercer las funciones laborales desde cualquier lugar, como puede ser desde casa, desde un bar o incluso un parque. La infraestructura y la organización del trabajo han evolucionado adaptándose a las nuevas tecnologías de la información.

Después de clarificar que las relaciones laborales se han adaptado a la sociedad en la que nos encontramos, hay que pasar a entender el segundo ámbito en el que se centra este trabajo, que es el control empresarial a través de las tecnologías.

Como las relaciones laborales, los medios de control empresarial han tenido que adaptarse a los nuevos tiempos. Ahora las herramientas tecnológicas que utilizan los trabajadores para desempeñar sus funciones, se han convertido no solo como medios para facilitar la realización de las tareas, también son un medio que utiliza el empresario para realizar el control de la actividad laboral.

Estos nuevos sistemas de control empresarial no son altamente visibles para el trabajador, como lo son el GPS, internet, el ordenador o el correo electrónico, incluso los sistemas de video vigilancia pueden ser fácilmente camuflados, y como consecuencia poco visibles para el trabajador.

Evidentemente, estas situaciones de control empresarial a través de herramientas tecnológicas crean conflictos entre empresario y trabajadores. Estos conflictos derivan del uso privado que los trabajadores realizan de las herramientas tecnológicas que el empresario pone a su disposición, y como el empresario, sin conocimiento del trabajador utiliza estos medios para realizar un riguroso control de las actividades laborales. Todo esto deriva a la posible vulneración de los Derechos Fundamentales del trabajador establecidos en el art.18 CE, sobretudo la intimidad del trabajador.

Para poder resolver estos conflictos, lo primero de todo es acudir a la legislación, durante la realización de este trabajo, he podido observar que la legislación española en el ámbito de las nuevas tecnologías y su uso, es poca o casi inexistente. Cuando nos encontramos ante este vacío legal, los encargados de resolver este tipo de conflictos son los tribunales aplicando el Juicio de Proporcionalidad.

La normativa española en este aspecto es muy general, por eso es necesario que se apliquen regulaciones alternativas, que provienen de otras instancias y, especialmente de la autonomía colectiva, como son las regulaciones que se establecen mediante la Negociación Colectiva y los pactos Unilaterales por parte de la empresa.

A lo largo de los siglos en sintonía con la tecnología la sociabilización ha ido aumentando, ya no solo se sociabiliza con el cara a cara, con la creación de los ordenadores, de internet y los móviles se ha abierto un amplio abanico de posibilidades de comunicación, y evidentemente con este cambio las relaciones laborales se han ido transformando y como consecuencia se han generado nuevos conflictos entre empresarios y trabajadores.

Los empresarios han utilizado este nuevo tipo de tecnologías de las comunicaciones y la información en su propio beneficio, introduciéndolas en sus organizaciones para transformar las relaciones de trabajo y aumentar la productividad y beneficios. Esto ha desencadenado nuevos métodos de control empresarial, de los cuales en este trabajo se han especificado: los ordenadores, internet, el correo electrónico, la video-vigilancia y

el GPS, como los medios que más determinantes respecto al control de la actividad laboral.

El uso de estas herramientas tecnológicas, creadas para facilitar el trabajo se han convertido no solo en medios de control de la actividad laboral de los trabajadores, pueden estar vulnerando vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores, en concreto el derecho a la intimidad que se encuentra regulado en el art.18 CE.

También, la implantación generalizada en el ámbito de las TIC viene propiciando un importante número de conflictos, tanto jurídicos como sociales. En estos momentos existen dos controversias, por un lado, los límites de la utilización por los trabajadores de las herramientas tecnológicas de trabajo para fines extralaborales, y por otro lado, la confrontación entre los derechos fundamentales de los trabajadores y los poderes empresariales para controlar el trabajo.

En este aspecto, Oscar Venteo, Presidente del CSI.F de la Provincia de Tarragona, desde una perspectiva sindical, considera que los trabajadores ven como su intimidad se va menoscabando, se vulneran sus derechos fundamentales sistemáticamente, y se utilizan en aras del bien común de las empresas, y su seguridad, medios tecnológicos. También menciona que, las condiciones y límites a los cuales puede someterse a control el uso de las TIC, deben ser impuestas por las normas, debe ser de aplicación la ley, y siempre cumpliéndose el Juicio de Proporcionalidad.

Del estudio realizado se deriva que existe un importante y a mi parecer grave problema de vacío normativo con respecto al control empresarial y el uso de las nuevas tecnologías. El art.20.3 ET establece el derecho del empresario a adoptar las medidas que considere oportunas para vigilar y controlar el trabajo, pero siempre que no vulnere los derechos fundamentales. En este punto existe una laguna normativa y la legislación se ha quedado estancada en el siglo pasado, no ha evolucionado al ritmo que lo han hecho las relaciones laborales y los cambios tecnológicos.

Como consecuencia, son los tribunales los encargados de dar una resolución a los conflictos que surgen en relación a las nuevas tecnologías. Estos se ciñen a poder dictaminar si el medio de control vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores a la aplicación del Principio de Proporcionalidad o Juicio de Proporcionalidad, en virtud del cual toda medida restrictiva de derechos fundamentales

ha de ser idónea, necesaria, equilibrada y justificada. En base al vacío normativo que existe en relación a esta temática, los tribunales a través de los criterios del principio de proporcionalidad dan una respuesta al conflicto que surge entre empresario y trabajadores por la licitud o no de la implantación de determinados controles de la actividad laboral.

También para que el empresario disponga de mecanismos para el control de la actividad laboral del trabajador, respetando sus Derechos Fundamentales consagrados en la Constitución Española, deberá primero de todo cumplir con su obligación de informar al trabajador de que se van a implantar dichas herramientas de control de su actividad laboral y, segundo, para la licitud de estas medidas se deberá cumplir con el juicio de proporcionalidad, donde la medida implantada deberá ser idónea, necesaria, equilibrada y justificada. En caso de no cumplirse estos requisitos el empresario estaría vulnerando los Derechos Fundamentales del trabajador, entrando en un conflicto que a día de hoy solo pueden resolver los tribunales por la falta de normativa en esta temática.

Por la ausencia de una regulación específica para los problemas laborales con relación a las TIC, cobran una especial relevancia las regulaciones alternativas provenientes de otras instancias y, especialmente de la autonomía colectiva, como lo son las regulaciones que se establecen mediante la Negociación Colectiva y los pactos Unilaterales por parte de la empresa.

Después de la realización de un análisis de cláusulas de convenios, donde se refleja el uso de las TIC y el control empresarial, cabe concluir que son escasos los convenios que lo regulan, se pueden dividir en cuatro grupos: los convenios que no regulan absolutamente nada con relación al control empresarial ni al uso de las TIC, los convenios que solo regulan el uso del correo electrónico sindical, los convenios que directamente mencionan la sanción leve, grave o muy grave por el mal uso de las TIC y por último los escasos convenios que regulan el uso de las TIC y el control empresarial a través de estas.

Todos los Convenios Colectivos deberían establecer cláusulas que regularan el uso de las TIC y el control laboral de estas, ya que esta regulación evitaría en muchas ocasiones que la resolución de estos conflictos acabara en manos de los tribunales.

Primero de todo, se debería establecer un apartado donde se especificase una interpretación de lo que se entiende por TIC, y principios informadores, también regular el acceso individual, donde se debe delimitar la forma en que los trabajadores individuales podrán acceder a las TIC de la empresa para usos privados o profesionales. También por su especial relevancia, debe establecerse una cláusula donde se regule específicamente el uso del correo electrónico de la empresa, independientemente de que se permita o no el acceso privado, así como su uso sindical, asimismo debe establecerse una regulación del uso de internet.

Una cláusula que debería regularse, por su importancia, es el poder de control empresarial del uso de las TIC en la empresa, sobretodo de sus registros y monitorización, ya que en este aspecto siempre se generan problemas jurídicos. Así es conveniente introducir una regularización completa de esta cuestión que garantice la seguridad jurídica en su aplicación, asegurando un equilibrio entre los legítimos intereses del empresario y los derechos fundamentales de los trabajadores, y por último se debe regular en los convenios el derecho sancionador vinculado con el uso de las TIC en la empresa.

CAPÍTULO VIII: BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

8.1. Bibliografía.

8.1.1 Libros:

- Alarcón Caracuel, Manuel R. y Esteban Legarreta, Rafael. (2004). *Nuevas tecnologías de la información y derecho del trabajo*. (1ª ed). Albacete: Bonanza S.L.
- Castells, Manuel. (2000). *La sociedad red*. (2ª.ed) Madrid: Alianza.
- Castells, Manuel. (2004) *La era de la información.Economía, Sociedad y Cultura*. Madrid: Siglo XXI.
- Colàs Neila, Eusebi.(2012): *Derechos fundamentales del trabajador en la era digital: una propuesta metodológica para su eficacia*.(1a.ed).Albacete: Bonanza S.L
- Del Rey Guanter, Salvador y Luque Parra, Manuel. (2005).*Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías*. (1a ed). Madrid: La Ley.
- Pérez, Carlota.(2005). *Revoluciones tecnológicas y capital financiero: la dinámica de las grandes burbujas financieras y las épocas de bonanza*.(2ª.ed).Madrid: Siglo XXI.
- Sempere Navarro,Antonio V. y San Martín Mazzucconi, Carolina.(2002). *Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales*.(1ª ed). Navarra:Aranzadi.

8.1.2 Revistas:

- Cardona, M.Belén. (2003) Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas. *Revista de relaciones laborales* .Nº Extra 1, pp. 157-173.
- Fernández García, Antonio. (2010). Sistemas de geolocalización como medio de control del trabajo: un análisis jurisprudencial. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. Nº 17/2010.

- Martínez Fons, Daniel. (2002). Uso y control de las tecnologías de la información y comunicación en la empresa. *Relaciones Laborales*. N° 2, pp.1311-1344.
- Martínez Lopez, F.José, Luna Huertas, Paula, Moro Infante, Alfonso y Martilez Lopez,Luis.(2003).Los sistemas de control de la actividad laboral mediante las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones. *Relaciones Laborales*. N° 1, pp.95-115.
- Miró Morros, Daniel y Cruz de Pablo, Montserrat.(2014).El uso de la video vigilancia en el ámbito laboral. *Actualidad Jurídica Aranzadi*. N° 891/2014.
- Pérez, Carlora (2009). La Otra Globalización: Los Retos del Colapso Financiero. Problemas del Desarrollo: Revista Latinoamericana de Economía. Vol. 40, No. 157, pp. 11-37.
- San Martín Mazzucconi, Carolina.(2007).El uso y el control empresarial de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral . *Revista Doctrinal Aranzadi*. N° 7/2007 - 8/2007 paraf. 26/2007.
- Selma Penalva, Alejandra (2009).Las peculiaridades prácticas del control en la empresa. *Actualidad Laboral*. N° 14,pp. 2-37.
- Sempere Navarro, Antonio V y San Martí Mazzucconi, Carolina.(2002). Sobre Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales.*Revista Doctrinal Aranzadi Social*. N° 15/2002.
- Sempere Navarro, Antonio.V y San Martín Mazzucconi, Carolina. (2005).El uso sindical del correo electrónico a la luz de la STC 281/2005, de 7 noviembre. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. N° 17/2005.
- Sempere Navarro, Antonio V y San Martí Mazzucconi, Carolina. (2012) .Sobre el control empresarial de los ordenadores. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. N° 3/2012.
- Ureña Elizondo, Fernando (2009). Marshall McLuhan y la Galaxia Gutenberg. *Posgrado y Sociedad*. Vol. 9, N°. 2, pp. 1-31.
- Webster, Frank (2006).La sociedad de la información. Biblioteca Universitaria. Nueva Época. Vol.9, N° 1, pp.22-44.

8.2. Webgrafía.

8.2.1 Convenios colectivos y acuerdos complementarios:

- Convenio Colectivo de las cajas y entidades financieras de ahorro.(2011-2014) Recuperado el 14 de abril de 2015, de www.ugtcatallunya.cat/fes/.../convenio_cajas_ahorro_2011_2014.pdf
- III Convenio Colectivo de Grupo 20 Minutos SL. (2014). Recuperado el 14 de abril de 2015, de <http://www.boe.es/boe/dias/2014/04/23/pdfs/BOE-A-2014-4366.pdf> .
- Acuerdo Complementario al III convenio colectivo estatal de ETT's de Adecco TT. Recuperado el 14 de abril de 2015, de <http://www.ccoo-servicios.es/adecco/pagweb/1646.html>
- Convenio Colectivo General de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo.(2012-2016). Recuperado el 15 de abril de 2015, de www.ccoomapfre.es/convenios .
- Comisiones Obreras Federación de Servicios. (2003). *Protocolo de utilización del correo electrónico en la empresa Unedisa*. Recuperado el 15 de abril de 2015, de <http://www.ccoo-servicios.es/acuerdos/acuerdostic/html/259.html> .
- Convenio Colectivo de empresas de Televisión local y regional de CCAA de Castilla y León.(2011-2014). Recuperado el 16 de abril de 2015, de <http://www.cgt-cyl.org/descargas/castillayleon/CYL-Television-Local-Regional.pdf> .
- Convenio Colectivo de empresas de Televisión local y regional de CCAA de Castilla y León.(2011-2014). Recuperado el 16 de abril de 2015, de <http://www.cgt-cyl.org/descargas/castillayleon/CYL-Television-Local-Regional.pdf> .
- Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes.(2013). Recuperado el 16 de abril de 2015, de <http://www.boe.es/boe/dias/2013/04/22/pdfs/BOE-A-2013-4278.pdf>.

8.2.2 Otros:

- Universitat Oberta de Catalunya.(2010). *Las tecnologías de la información y la comunicación*. Recuperado el 12 de febrero de 2015, de <http://www.temarium.com/serlibre/recursos/pdf/79000.Modulo%202.pdf>.
- Cumbre mundial sobre la sociedad de la información (2005).*La sociedad de la información*. Recuperado el 12 de marzo de 2015, de <http://www.itu.int/wsis/basic/faqs.asp?lang=es> .
- Rodríguez-Piñero Royo, Miguel (2006), “*Las nuevas tecnologías en la empresa*”. Recuperado el 15 de marzo de 2015, de http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=623f26f0-eb7e-4db4-b23a-18f70f816c30&groupId=10128.
- Conservatorio de la Seguridad de la Información. Instituto Nacional de Tecnologías de la Comunicación.(2007). *Utilización de las tecnologías de la información en el ámbito laboral*. Recuperado el 25 de marzo de 2015, de <https://www.incibe.es/>.

ANEXOS

1. Entrevista

Entrevista realizada a Oscar Venteo Prieto, Presidente del sindicato Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI·F) de la Provincia de Tarragona.

1) ¿Qué problemáticas surgen por el control empresarial a través de las nuevas tecnologías?

Desde la perspectiva sindical, los empleados ven como su intimidad se va menoscabando, se vulneran sus derechos fundamentales sistemáticamente, y se utilizan en aras del bien común de las empresas, y su seguridad, medios tecnológicos, como cámaras de seguridad, programas informáticos de los PC, etc. En resumen la utilización de las nuevas tecnologías disfrazadas, para averiguar información del empleado que por los medios habituales no obtendrían. Ha crecido las denuncias y consultas a los Abogados sindicalistas.

2) ¿Supone una vulneración de derechos fundamentales del trabajador el fiscalizar el uso que hace de estas herramientas?

Efectivamente sí, con rotundidad, sin ninguna duda, ya que como he dicho anteriormente, los empresarios sin escrúpulos utilizan cualquier medio posible para obtener lo que ellos consideran información necesaria para el buen funcionamiento de sus empresas.

3) ¿Bajo qué condiciones y con qué límites puede someterse a control el uso de las TIC en el marco de la prestación laboral?

Las condiciones y los límites los deben imponer las normas, se debe aplicar la ley sin ninguna duda y que los organismos responsables de dicha aplicación, tengan este control y que sea efectivo. Así mismo siempre deberá cumplirse el Juicio de Proporcionalidad para establecer si ese método de control es idóneo y necesario.

4) ¿Se puede establecer en convenio colectivo una cláusula que prohíba taxativamente el uso del correo de la empresa como método de transmitir información sindical?

No creo que sea este el camino, lo que si se debe controlar es que información y quien debe enviarla, los empresarios deben saber que se está enviando, pero con el ánimo de toda su plantilla reciba la misma información. Los sindicatos pueden utilizar este medio y los que crean necesarios, previa supervisión de los empresarios. La utilización de los medios tecnológicos será al final lo más normal, dentro de la ley y su aplicación para todos.

5) ¿Teniendo en cuenta que nos encontramos en la sociedad de la información, es recomendable flexibilizar el uso de las TIC que son propiedad de la empresa para realización de su uso personal? Considera que esta flexibilización facilita la conciliación familiar y laboral?

Lo más habitual y necesario sería que las dos partes se pusieran de acuerdo en cómo y de qué forma se pueden utilizar, de todas formas, siempre debe haber un control, de las dos partes, lo que no sería bueno es el control único por parte de la empresa. Los acuerdos y negociaciones colectivas sobre estos problemas, son los que solucionará en un futuro estos problemas. El consenso evita las discusiones.

6) ¿Considera que los métodos de control empresarial a través de las TIC son altamente invasivos con respecto a la intimidad del trabajador en la esfera laboral?

Relacionando esta pregunta con la primero, insisto es una vulneración clara y evidente de los derechos fundamentales de las personas en su ámbito privado, no se puede invocar la titularidad de los medios utilizados para hacer que prevalezcan los derechos de solo una parte de las relaciones laborales.

7) ¿Qué información de un trabajador podrá ser legítimamente obtenida y utilizada en internet?

Toda información que se genere siempre que el trabajador sepa de antemano que va a ser utilizada por el empresario o la empresa como titulares de los medios, y evidentemente toda aquella que no vulnere los derechos fundamentales de los

trabajadores, en este caso la intimidad del trabajador tanto en el ámbito privado como en el laboral.

8) ¿La legislación en este ámbito se encuentra en una laguna encomendado la resolución de los conflictos que surgen en este campo a los jueces, cree que la negociación colectiva del uso de las TIC y su control evitaría acudir a los tribunales?

Como le he indicado anteriormente la mejor solución para la aplicación de las normas, antes de llegar a los tribunales, son las negociaciones colectivas, las que resuelven de forma pacífica y escuchando a todas las partes, como se pueden solucionar los conflictos ocasionados dentro de las empresas.

9) ¿El teletrabajo como nuevo modelo de trabajo surgido por las TIC, está el trabajador más desprotegido ante el control empresarial a través de las tecnologías?

Por supuesto, aquí sí que existe una verdadera laguna normativa, entramos en el ámbito de la privacidad, del hogar, donde se debe proteger primero al individuo en su ámbito familiar y después al empleado-trabajador que lo realiza fuera de las instalaciones o propiedades de la empresa. Se deben actualizar las normas en estos nuevos modelos de trabajo, no solo teletrabajo, sino trabajo a distancia, ya que los nuevos tiempos nos enseñaran que será la solución de la masificación de los empleados y la reducción de los costes empresariales.

10) ¿Si las tecnologías del control empresarial continúan evolucionando mientras que la legislación queda estancada produciendo más conflictos, ¿podría llegar a un punto que en el trabajo nos encontraríamos ante “un gran hermano laboral”?

Evidentemente, no debemos llegar a este punto, los responsables deben ponerse manos a la obra y modificar o realizar nueva normativa al respecto, no es sano ni saludable, por la salud de los empleados, que lleguemos a este punto. Si se pueden aplicar estas nuevas tecnologías, pero con unos fines comunes, protección del trabajador y del empresario. En resumen, creo que los empleados están desprotegidos frente al empresario, ya que deben demostrar sus acusaciones, no es suficiente con tu palabra, es difícil de demostrar y de llevar a los tribunales, la balanza siempre esta inclinada hacia el empresario, por lo

que como sindicato debemos de poner todos los medios a su alcance para defenderlos, ya sea mediante los delegados de personal o representantes sindicales, y el comité de empresa, los cuales estarán representados por los abogados sindicales.