



INFORMACIÓN SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

Noviembre 2007

SUMARIO

1. *SUMINISTRO DE BOTIQUINES.*
2. *CONTROL DE LOS MEDIOS INFORMÁTICOS.*
3. *VIDEOVIGILANCIA DE LOS TRABAJADORES.*

1. SUMINISTRO DE BOTIQUINES.

El Real Decreto 486/ 1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, indica que en los mismos deberá existir material adecuado para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores accidentados y, como mínimo, un botiquín portátil cuyo contenido queda asimismo especificado.

Por otra parte, la acción protectora de la Seguridad Social se manifiesta con una especial intensidad en las situaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Así, y por lo que respecta a la prestación de asistencia sanitaria, en el, todavía hoy en vigor, artículo 11 del Decreto 2766/ 1967, de 16 de noviembre, por el que se dictan normas sobre prestaciones de asistencia sanitaria y ordenación de los servicios médicos en el Régimen General de la Seguridad Social, se determina que la asistencia sanitaria en los casos de los citados riesgos profesionales se prestará al trabajador de la manera más completa, aludiéndose, a dicho efecto, al tratamiento médico y quirúrgico, a las prescripciones farmacéuticas, a todas las técnicas diagnósticas y terapéuticas precisas, al suministro y renovación de los aparatos de prótesis y ortopedia y de los vehículos para inválidos, así como a la cirugía plástica y reparadora. Esta protección integral, conforme se precisa en el artículo 12 de dicho decreto, se ha de dispensar desde el momento en que se produzca el accidente o se diagnostique la enfermedad y durante el tiempo que el estado patológico requiera.

Desde esta perspectiva, parece evidente que el ya mencionado botiquín viene a suponer, a diferencia de cualquier otra medida de seguridad y salud laboral, el medio por el que el trabajador accidentado obtiene la primera manifestación de la asistencia sanitaria que ha de percibir de la Seguridad Social, por lo que no cabría cuestionar que esos primeros auxilios quedan en realidad encuadrados en el contenido de la citada prestación.

Pese a que desde hace mucho tiempo las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social han venido facilitando a las empresas los correspondientes botiquines, recientemente, respaldado por la doctrina jurisprudencial, se ha cuestionado esta actuación.

Para resolver esta cuestión, se ha publicado la Orden TAS/ 2947/ 2007, de 8 de octubre, en la que se confirma que los botiquines de primeros auxilios son una manifestación de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social que deben ser suministrados a las empresas con cargo al presupuesto del expresado sistema.



2. CONTROL DE LOS MEDIOS INFORMÁTICOS.

Cada día es más frecuente que los empresarios estén interesados en establecer medios de control y protección en los sistemas y medios informáticos de su compañía (correo electrónico, Internet, aplicaciones informáticas, información corporativa, etc.), pero para que el establecimiento y utilización de estas medidas de protección y control no vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores se han de cumplir una serie de requisitos.

A continuación, comentamos los derechos de cada una de las partes de la relación laboral, los límites legales a tener en cuenta y los requisitos que han de cumplir las medidas de protección y control a implantar en las empresas.

Derechos del empresario

El empresario con respecto a la gestión de su compañía y los medios que pone a disposición de los trabajadores, tiene facultades de dirección y control reconocidas en el artículo 28 de la Constitución Española (CE), al establecer en el mismo: “se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.”

Igualmente, el Estatuto de los Trabajadores (ET) dedica su artículo 20 a la facultad de dirección y control de la actividad laboral del empresario. Así, y en cuanto al tema que nos concierne, la norma establece en los artículos 20.2 y 20.3 lo siguiente:

“20.2.- En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones acordadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe”.

“20.3.- El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus deberes y obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso”.

La sentencia del Tribunal Constitucional (TC) de 22 de abril de 1993, excluye del ámbito de la intimidad, constitucionalmente amparado, a “los hechos referidos a las relaciones sociales y profesionales en que se desarrolla la actividad laboral, que están más allá del ámbito del espacio de intimidad personal y familiar sustraído a intromisiones extrañas por formar parte del ámbito de la vida privada”.

De este modo, la legislación vigente permite a los empresarios establecer mecanismos de control y protección, aunque siempre teniendo en cuenta el límite de los derechos de los trabajadores y la dignidad humana.

A esto, hay que añadir que es el empresario quien pone a disposición de los trabajadores los medios informáticos necesarios para la realización de sus funciones laborales, motivo que le permitiría, a priori, el establecimiento de medidas para controlar y/o impedir el uso indiscriminado de estos medios con fines particulares.



Derechos de los Trabajadores

En relación con el control y protección de los medios informáticos de la empresa, y en concreto, en cuanto a la facultad de control e inspección de los correos electrónicos y la navegación por Internet del trabajador, el derecho que se puede ver más comprometido es el derecho a la intimidad, recogido en el artículo 18 de la CE, que establece:

- “1.- Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, y a la propia imagen.
- 2.- El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin el consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.
- 3.- Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.
- 4.- La Ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”.

El precepto constitucional viene a establecer los principios básicos de protección al trabajador respecto de cualquier tipo de intromisión o mecanismo de control impuesto por cualquier otra persona o entidad para controlar sus actividades.

Así, en la Ley Orgánica 1/ 1982 de Protección Civil del derecho al honor, la intimidad personal y familiar, y a la propia imagen, se establece, con carácter general, que se considerarán intromisiones ilegítimas en la intimidad de las personas aquellas que supongan, sin consentimiento del trabajador, la utilización de aparatos de escucha, dispositivos ópticos, o de cualquier otro medio para el conocimiento de su vida íntima o de manifestaciones o comunicaciones privadas del mismo.

Este ámbito de protección del trabajador se refuerza con lo establecido en el Código Penal, que en su artículo 197.1 establece: “El que, para descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro, sin su consentimiento, se apodere de papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales o intercepte sus telecomunicaciones o utilice artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o cualquier otra señal de comunicación, será castigado con las penas de prisión de uno a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses”.

Por último, el ET establece en el artículo 18 lo siguiente: “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. Se exige asimismo que en su realización se respete al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se cuente con la asistencia de un representante de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que fuera posible”.

Por lo tanto, y en cuanto a los derechos del trabajador, queda claro que el derecho fundamental que se ve más vulnerado con los medios de control y protección de los medios informáticos de la empresa, es el derecho a la intimidad, pero también encontramos como límite a la hora de considerar una intromisión como ilegítima, el consentimiento, unido a la presencia del representante legal de los trabajadores, o en su defecto, otro trabajador de la empresa.

Cumplimiento de los derechos de los trabajadores

Para el establecimiento de medidas de control e inspección de los medios informáticos y electrónicos que el empresario pone a disposición del trabajador lo más recomendable sería seguir las siguientes pautas:



Normas de utilización

Se deben concretar por escrito las normas sobre la utilización de Internet y el correo electrónico dentro de la empresa. Estas normas tendrán que ser pactadas con la representación de los trabajadores, en su caso. Igualmente, todos los trabajadores deberán tener acceso a este documento escrito en el momento de iniciar la relación laboral, siendo incluso recomendable, que sea firmada una hoja de conformidad una vez haya sido leída y comprendida la política de la empresa en este aspecto.

Del mismo modo, es recomendable indicar en el documento escrito, la facultad del empresario de supervisar el uso que se hace del correo electrónico y la navegación por Internet de los Trabajadores.

Con esta medida, se evita que la conducta del empresario respecto del control e inspección del uso de los medios informáticos y electrónicos puestos a disposición del trabajador, pueda ser considerada como arbitraria.

Uso del correo electrónico

La empresa puede introducir filtros de control, que permitan el bloqueo o borrado automático de aquellos correos electrónicos que cumplan o incumplan los requisitos definidos por la empresa. Así, por ejemplo, que borren directamente aquellos mensajes de publicidad, *spam*, o aquellos que tengan documentos adjuntos sospechosos de contener virus o software malicioso.

En esos casos, es necesario determinar e informar de forma previa los filtros de control que se van a aplicar, y el tipo de archivos adjuntos se van a controlar y bajo que criterios funcionan dichos filtros.

Inspección del correo electrónico de los trabajadores

Para analizar este aspecto, hay que tener en cuenta dos consideraciones previas:

- El titular del derecho al secreto de las comunicaciones es el que efectúa la comunicación, y no el propietario del ordenador desde el que se remite o recibe el correo electrónico,
- Se debe tener en cuenta el conocimiento previo que tiene el trabajador respecto del posible control del correo electrónico que puede ser ejercido normalmente por el empresario.

Si se puede acreditar que la cuenta de correo electrónico del trabajador está destinada para su uso exclusivamente privado, éste puede negarse a que el empresario acceda. En cambio, si la cuenta se destina a uso exclusivamente profesional, considerándola una herramienta más de trabajo, el empresario tiene derecho legítimo a acceder a la misma amparado por el artículo 20.3 del ET. En este caso, el acceso debe limitarse, única y exclusivamente, a estos fines. Si la empresa hubiese permitido un uso mixto de la cuenta de correo electrónico del trabajador, para poder acceder a la misma debe mediar consentimiento expreso del trabajador cada vez que la primera quiera acceder a su cuenta.

Si el uso de la cuenta de correo electrónico no consta en pacto individual, acuerdo de empresa o negociación colectiva, se entiende que la misma forma parte del equipo de trabajo con el que la empresa dota al trabajador para llevar a cabo sus funciones, entendiéndose legítimo el acceso de la empresa al correo electrónico del trabajador. Esta afirmación se establece sobre la base de que el derecho a la intimidad en el ámbito de las relaciones laborales queda modulado por el principio constitucional de libertad de empresa.

Como criterio general, se puede establecer que siempre que el correo electrónico, archivo informático o cualquier otra comunicación formen parte de la actividad laboral del trabajador y se realicen en tiempo de trabajo pueden ser analizadas y supervisadas por el empresario.

Protección del patrimonio empresarial y de los trabajadores

La inspección del correo electrónico o la navegación por Internet, debe estar motivada por la protección del



patrimonio empresarial y de los propios trabajadores.

Así, la protección del patrimonio empresarial en cuanto al uso indebido o abuso del correo electrónico y la navegación por Internet puestos a disposición del trabajador con motivo de su puesto laboral, puede justificarse en cuanto a:

- Pérdida de rendimiento y productividad en el puesto de trabajo.
- Coste de acceso a páginas web de contenido de pago.
- Existencia de virus y software maliciosos en correos electrónicos y navegaciones inseguras por Internet.
- Puede llegar a afectar al prestigio e imagen pública de la empresa.
- Fuga de información corporativa, confidencial, etc.

Por último hay que indicar que el uso indebido a abusivo del correo electrónico o la navegación por Internet por parte del trabajador, puede dar lugar a sanciones por parte del empresario, llegando incluso el despido disciplinario, aplicando lo establecido en el artículo 54 del ET, en sus apartados 2.b y 2.d.

La imposición de sanciones o el despido disciplinario, deberá cumplir siempre los siguientes requisitos:

- Que exista, debidamente probado, un uso indebido y abusivo del correo electrónico o la navegación por Internet para fines particulares.
- Que este expresamente prohibido el uso para fines particulares.

3. VIDEOVIGILANCIA DE LOS TRABAJADORES.

En los últimos tiempos, cada vez más empresas deciden adoptar medidas de vigilancia y control que le permitan verificar el cumplimiento de los trabajadores a su servicio, de sus obligaciones laborales para la buena marcha de la organización productiva. Estas medidas, tienen sus límites en los derechos del trabajador, en este caso el derecho a la intimidad y al debido respeto a su dignidad.

No existe normativa específica que regule la instalación y utilización de estos mecanismos de control y vigilancia consistentes en sistemas de captación de imágenes o grabación de sonidos dentro de los centros de trabajo. Han sido los tribunales los encargados de sopesar en que circunstancias se puede considerar legítimo su uso por parte del empresario, al amparo del poder de dirección que le reconoce el artículo 20 del ET, sin que sean lesionados los derechos fundamentales del trabajador, y muy especialmente al derecho a la intimidad personal que protege el artículo 18.1 de la CE.

La doctrina más autorizada se muestra de acuerdo en que no pueden instalarse cámaras de vigilancia en aquellos lugares en los que no se realiza la prestación laboral (servicios, lugares de descanso, locales sindicales, etc.).

En cada caso, se deberá establecer si la medida empresarial es lícita para lo que deberá acomodarse a las exigencias de proporcionalidad entre el fin pretendido con ella y la posible restricción del derecho fundamental de los trabajadores para lo que es necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1º.- **Ser subsidiario:** Se usará sólo en caso de que no exista otro medio menos intrusivo para lograr el fin.
- 2º.- **Ser proporcional:** En este caso se observará si las medidas de videovigilancia cumplen los siguientes puntos:
 - a) **Idoneidad:** Si mediante la instalación de estas medidas podemos conseguir el objetivo propuesto
 - b) **Necesidad:** Deberá usarse cuando no existe otra medida igual de eficaz pero menos agresiva para alcanzar dicho objetivo.



La empresa, respecto al tratamiento de las imágenes, debe cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Informar a todos los empleados respecto a la instalación de videocámaras.
- b) Informar respecto al lugar en el que se encuentran instaladas las cámaras y la zona que se está grabando.
- c) La finalidad de las imágenes deberá quedar claramente tasada en el documento de medidas de seguridad de la empresa.
- d) No puede ceder las imágenes a terceros salvo que sea estrictamente necesario para ejercer su trabajo o se encuentre previsto en la Ley
- e) Limitar el acceso a las imágenes al personal autorizado, tanto desde el punto de vista técnico, como físico.
- f) Garantizar que el personal guardará el deber de secreto respecto a las imágenes. Se recomienda disponer de una cláusula contractual firmada por dicho personal.
- g) Notificar el fichero a la Agencia Española de Protección de Datos salvo que no se lleve a cabo la grabación de las imágenes, sino la simple proyección.