



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/16887

12/09/2017

46453

AUTOR/A: CAMPUZANO I CANADÉS, Carles (GMX)

RESPUESTA:

El Gobierno no tiene previsto en este momento la elaboración de una normativa sobre el uso de Internet, y de las tecnologías de la información y comunicación en general, en el seno de las empresas, sin perjuicio de la regulación que pueda darse a esta materia en la negociación colectiva.

Los aspectos que se entienden implicados son el derecho a la intimidad personal de los trabajadores y su compatibilidad con la garantía y control del buen uso de las herramientas informáticas que para el desarrollo de su trabajo les facilita la empresa.

En cuanto al marco legal, en primer lugar existen derechos constitucionales como los recogidos en los artículos 10 y 18, en sus apartados 1 y 3, relativos al derecho a la dignidad, el derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones y, en segundo lugar, en el ámbito laboral, el artículo 4.2.e) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, reconoce de manera explícita el derecho de los trabajadores al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su honor.

Por otro lado, el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores confiere al empresario la facultad de adoptar “las medidas que se estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana”, a lo que se añade el apartado 2 del mismo artículo invocado según el cual “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 adoptadas por aquel 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.”, facultades asentadas en derechos constitucionalmente reconocidos en los artículos 30 y 33 de la Constitución Española.



En definitiva de lo que se trata es de la necesaria delimitación de bienes e intereses constitucionalmente relevantes en el marco de las relaciones laborales.

La doctrina del Tribunal Constitucional mantenida de manera reiterada a tal respecto es que el contrato de trabajo no puede considerarse como un título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano, que no pierde su condición de tal por insertarse en el ámbito de una organización privada. Partiendo de este principio no puede desconocerse tampoco que la inserción en la organización laboral modula aquellos derechos en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva; reflejo a su vez de derechos reconocidos en los artículos 30 y 33 de la Constitución Española. En aplicación de esta necesaria adaptabilidad de los derechos del trabajador a los razonables requerimientos de la organización productiva en que se integran, se ha afirmado que “manifestaciones del ejercicio de aquéllos que en otro contexto serían ilegítimas, no lo son cuando su ejercicio se valora en el marco de la relación laboral”.

En definitiva, y como corolario de todos los preceptos apuntados, en la adopción de las medidas de control, que suponen un ejercicio legítimo del poder de dirección atribuido al empresario, deberá respetarse la dignidad e intimidad del trabajador, siendo necesaria para defender la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva la estricta observancia de los principios de proporcionalidad e intervención mínima.

Tal y como se recoge en la doctrina sentada por el Tribunal Supremo en su Sentencia de 26 de Septiembre del 2007, advirtiendo que en ella se integra la doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el control empresarial sobre el uso por parte de los trabajadores de los medios informáticos de la empresa se encuentra directamente fundamentado en la potestad empresarial descrita en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, si bien queda sujeta a los siguientes límites para que resulte lícito: que se haya informado previamente y de modo expreso a los trabajadores sobre las reglas de uso de los equipos informáticos (con prohibiciones absolutas o parciales); que se informe a los trabajadores de que va a existir control de dichos medios; y que, igualmente, se informe a los trabajadores de los medios de control que van a ser utilizados para fiscalizar el uso de los medios informáticos, controles que, en todo caso, deberán satisfacer el citado principio de proporcionalidad resultando idóneos, necesarios y ponderados.

Por tanto, se puede concluir que la regulación sobre el uso de Internet en el seno de la empresa conlleva la definición de los límites entre la utilización laboral o sindical y la utilización por motivos estrictamente personales, ajenos a la empresa y a su actividad laboral y sindical; del tiempo y modo en que cada trabajador puede dedicar a esta comunicación o información en cada caso; de los supuestos en los que dicha utilización es ilícita; y, por último, de los modos de control del uso de estas nuevas tecnologías que deberán garantizar la dignidad del trabajador y establecen con claridad cuál es la expectativa de privacidad con la que cuenta el trabajador en el uso de tales medios.



Todas las cuestiones mencionadas dependen directamente de las características propias de cada empresa y de las actividades que cada trabajador tenga encomendadas, por lo que exigen una respuesta que se adecúe a dichas circunstancias. De ahí que al final tenga que ser a través de la negociación colectiva y de la adopción de códigos de buenas prácticas por las empresas, donde, conforme al principio de lealtad mutua, se establezca una clara política sobre la utilización de Internet por parte de los trabajadores, en relación con sus derechos individuales y colectivos, así como sobre las posibles medidas de control por parte del empresario.

Madrid, 15 de noviembre de 2017