

Desdentado Bonete, Aurelio
y Muñoz Ruiz, Ana Belén
*Control informático, videovigilancia y protección
de datos en el trabajo*
Valladolid, Lex Nova, 2012, 603 pp.

No cabe duda, el uso de las nuevas tecnologías ha traído consigo beneficios que hace algún tiempo eran inimaginables. Hoy, vivimos en un mundo hiperconectado¹ donde incluso la vigilancia a través de las cámaras de video se ha convertido en una práctica reiterada y constante.

Esta nueva realidad también se ha centrado en el mundo de las relaciones laborales, lo cual está revolucionando los sistemas de producción, la estructura ocupacional y alterando el estatuto de los trabajadores, lo que sin duda está afectando significativamente los mecanismos de control empresarial, llegando incluso a utilizarse la tecnología de manera ilegítima en dichas relaciones.²

Precisamente, la obra titulada *Control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo*, desde una doble perspectiva, analiza el impacto que están teniendo las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. Por un lado, aborda la creciente implementación de instrumentos de supervisión de la ejecución de trabajo con la aplicación de los medios de reproducción de la imagen y el

¹ Con el término “hiperconectividad” se alude a la respuesta y a la rápida disponibilidad y asimilación amplia de totalmente nuevas maneras de comunicarse. No sólo a los medios de comunicación y la interacción, así como al impacto que este fenómeno está teniendo tanto en lo personal, de organización y comportamiento. Al respecto puede verse el informe presentado por el Foro Económico Mundial —organización internacional independiente comprometida con mejorar el estado del mundo, incorporando a las empresas, los líderes políticos, académicos y de la sociedad para dar forma a las agendas globales, regionales e industriales—, titulado: *The Global Information Technology Report 2012. Living in a Hyperconnected World*, disponible en: www.weforum.org.

² Un estudio más amplio sobre esta nueva realidad puede verse en Rodríguez Escanciano, Susana, *El derecho a la protección de datos personales de los trabajadores: nuevas perspectivas*, Albacete, Bomarzo, 2009; Goñi Sein, José Luis, *La videovigilancia empresarial y la protección de datos personales*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2007; *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 23, núm. 2 (Information Technology and Worker's Privacy), agosto de 2005.

sonido, el control a distancia, las etiquetas de identificación y la expansión de los controles biométricos. Por otro lado, la utilización en los procesos de trabajo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, lo cual supone un desafío para las facultades empresariales en la medida en que los medios tradicionales de supervisión se convierten en obsoletos, mientras que las nuevas formas de vigilancia se cuestionan por sus repercusiones en los derechos fundamentales a la intimidad, la propia imagen, el secreto de las comunicaciones y protección de datos.

Dicha obra, escrita por Aurelio Desdentado Bonete y Ana Belén Muñoz Ruiz, y publicada por la editorial Lex Nova en mayo de 2012, se divide en tres capítulos.

En su primer capítulo, titulado “El control de la prestación del trabajador a través de las nuevas tecnologías (1): videovigilancia y controles emergentes”, se analiza el impacto de las nuevas tecnologías en los controles externos de la prestación de trabajo y se centra en el tema ya clásico de la videovigilancia, además de abordar las formas emergentes de control más novedosas, como la geolocalización, los controles biométricos y las etiquetas de identificación. Son el eje principal de este capítulo, el cual se centra en la relación conflictiva que se da entre la intimidad y el control.

Para ello, el desarrollo del mismo se centra en el análisis de la doctrina judicial, a través de la cual se pueden detectar los problemas para, a partir de una revisión crítica de los resultados, enfrentar las propuestas de solución, y a través de los cuales se puedan entender de manera más clara los ámbitos del conflicto y el juego de la técnica de la ponderación.

A manera de ejemplo se citan un par de extractos de sentencias emitidas por los tribunales en España:

Si el empresario puede vigilar con su mirada o con sus oídos —o con los de sus delegados— lo que sucede en la empresa mientras se realiza el trabajo, parece que podrá utilizar un instrumento técnico para realizar esa función, cuando el control se realiza, exclusivamente, sobre los lugares de trabajo. Ese razonamiento puede encontrarse en algunas sentencias laborales, en las que se ha afirmado que *“el control a través de las cámaras de video es tan lícito como el que pudiera ejercer directamente el director general”*.³ Es indudable, una persona

³ Véase la sentencia del Tribunal Supremo de Sevilla, del 17 de enero de 1994. La videovigilancia de la actividad laboral de los trabajadores no atenta contra su intimidad.

*“puede ser sustituida acudiendo a los medios y adelantos que hoy la técnica ofrece, como puede ser la instalación de una cámara de televisión, siempre que esté limitada a la vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales”.*⁴

Con base en lo anterior, este apartado puede resumirse diciendo que: el trabajo no es acto íntimo, sino un acto social que puede ser supervisado mediante la videovigilancia, siempre que esa supervisión se mantenga dentro de los límites estrictamente laborales.

Ahora bien, en su segundo capítulo, denominado “Protección de datos, vida privada y contrato de trabajo”, se estudia precisamente la protección de datos dentro de un esquema más clásico de exposición de su régimen jurídico. Por lo que cabe señalar que la “judicialización” de los conflictos camina más lentamente tanto por la propia novedad de las regulaciones, como por la dificultad de delimitar el campo de derecho a la autodeterminación informativa frente a los restantes derechos de protección de la vida privada.

Abundando más sobre el contenido de este apartado, se puede afirmar que las relaciones laborales no han quedado al margen de este proceso de vigilancia y control, toda vez que las empresas mantienen ficheros automatizados —en el pasado manuales— con datos personales de sus empleados, lo cual puede suponer una amenaza clara a los derechos de los trabajadores, sobre todo por la información recaba por las empresas en la contratación de su personal.⁵

A manera de ejemplo se pueden enumerar algunos casos derivados del tratamiento automatizado de datos⁶ por parte de los empleadores:

⁴ Véase la sentencia del Tribunal Supremo de Galicia, del 21 de abril de 1995. La videovigilancia de la actividad laboral de los trabajadores no atenta contra su intimidad.

⁵ Cabe decirlo, la administración pública y las empresas disponen cada vez más de un gran número de información personal de sus funcionarios y de los trabajadores. Para lo cual, el uso de las tecnologías de la información facilita el tratamiento de los datos personales recabados, lo cual facilita la grabación, conservación y modificación de la información personal del trabajador. A la par, el uso de las tecnologías también representa una amenaza añadida al acceso tradicional a la información en papel, al facilitar un conocimiento más rápido de la información del trabajador, la cual debe mantenerse reservada. Sin embargo, el tratamiento de la misma puede ser utilizada para otras finalidades, pudiéndose incluso llegar a crear perfiles de trabajadores. *Cfr.* Troncoso Reigada, Antonio, “La protección de datos personales en el ámbito laboral”, en Troncoso Reigada, Antonio, *La protección de datos personales. En busca de un equilibrio*, Valencia (España), Tirant lo Blanch, 2010, pp. 1563-1603.

⁶ De manera más amplia pueden verse los mismos en la obra de Rodríguez Escanciano,

- 1) La conservación “en reserva” de una gran cantidad de detalles heterogéneos sobre el pasado, las aptitudes del candidato, los resultados de los test de personalidad, análisis médicos, etcétera.
- 2) Las informaciones recogidas en cuestionarios no suelen hacer referencia a ninguna Ley o a posibles derechos de los encuestados.
- 3) Es frecuente que los datos de los trabajadores sean conservados por un largo tiempo al estrictamente necesario.
- 4) Los interesados no disponen a menudo de ningún derecho a conocer los resultados de las pruebas a las cuales han sido sometidos, ni las valoraciones al respecto efectuadas por el empresario (al menos de los criterios sobre los cuales han sido evaluados), ni el destino de los datos. Sin olvidar cómo el desarrollo de sistemas expertos y procesos automatizados de ayuda a la decisión (que facilitan el nacimiento y desarrollo de una “inteligencia artificial”) impiden una defensa eficaz de aquellos trabajadores —la mayoría— que carecerían de los avanzadísimos conocimientos requeridos en la materia.
- 5) El tratamiento informatizado de tales datos permite clasificar a los candidatos potenciales no sólo a partir de criterios estrictamente profesionales, sino desde otros varios de carácter netamente subjetivo, obteniendo a partir de los mismos un perfil no estrictamente profesional, sino claramente “total” a partir de la conjunción de los “perfiles” distintos en función de la modificación de los parámetros seguidos en el tratamiento

Sin duda, se trata de una serie de problemas que se hacen presentes, sobre todo cuando se hace uso de programas informáticos mediante los cuales se lleva a cabo la selección y contratación de personal.

En tal virtud, en este apartado de la citada obra se señala que el objeto del derecho a la protección de datos “no se reduce sólo a los datos íntimos de la persona”, sino que se extiende

...a cualquier tipo de dato personal, sea o no íntimo, cuyo conocimiento o empleo por terceros puede afectar a sus derechos, sean o no fundamentales, porque su objeto no es sólo la intimidad individual, sino los datos de carácter personal, entendiéndose por tales “*todos aquellos que identifiquen o permitan*

la identificación de la persona, pudiendo servir para la confección de su perfil ideológico, racial, sexual, económico o de cualquier otra índole, o que sirvan para cualquier otra utilidad que en determinadas circunstancias constituya una amenaza para el individuo”.

Además de lo anterior, también se alude al régimen jurídico de los datos personales y los principios básicos de su protección que deben regir en el contrato de trabajo, como es el caso de la finalidad y calidad de los datos, el consentimiento e información, la confidencialidad y seguridad, las garantías frente a la transmisión de los mismos y los derechos de las personas, como es el caso del acceso, la cancelación y oposición, así como la protección contra las decisiones individuales automatizadas.

No menos importante lo es su último capítulo, titulado “El control de la prestación del trabajador a través de las nuevas tecnologías (2): los controles informáticos y el uso del ordenador en la empresa”, el cual es una continuación del primer capítulo, por ello también está dedicado al control informático, el cual, sin duda, es uno de los temas más difíciles a los que se enfrenta la doctrina judicial y el trabajador, esto como consecuencia de la creciente implementación de la tecnología en el centro de trabajo.

Para ello, su contenido dedica un análisis específico al control del correo electrónico y sus implicaciones en el derecho al secreto de las comunicaciones, así como al uso sindical de los sistemas informáticos de la empresa, que lleva a las nuevas tecnologías al ámbito de las relaciones colectivas.

Cuando se habla de un control informático se hace alusión a la existencia de los medios informáticos de seguimiento de los procesos de trabajo. Siendo éstos muy variados y a través de los cuales los empleadores pueden utilizar la informática para controlar a sus trabajadores, grabando el número de pulsaciones por minuto, la cantidad de tiempo que les lleva completar cada tarea y la duración de los descansos. Siendo esto un control informático del trabajo en sentido genérico.

Mientras que el medio informático es una técnica *externa* más de las que se examinan en el apartado primero. Tal es el caso de una cámara o un micrófono que graba lo que sucede en el centro de trabajo. Pero se trata, también, de una técnica que puede proporcionar informaciones más complejas y sofisticadas; informaciones susceptibles de tratamiento y, al mismo, centradas en el propio trabajo y menos en la persona —imagen, palabra, aspecto— del trabajador.

Sin embargo, y de manera más específica, lo que se aborda en este apartado es el uso de dispositivos técnicos para revisar y evaluar la prestación laboral de sus empleados cuando éstos utilizan instrumentos informáticos facilitados por la empresa, básicamente una computadora y sus aplicaciones. Ejemplo de lo anterior es cuando un empresario entra en la computadora de un trabajador para recuperar y revisar los mensajes de correo electrónico de un trabajador enviados a los clientes con el propósito de evaluar su trabajo.


Otra situación relacionada con el uso de dispositivos técnicos y que se aborda en este apartado es la “vigilancia electrónica”, esto es, el uso por parte del empleador de cámaras de video para observar las acciones de los empleados mientras éstos no están directamente desarrollando tareas de trabajo, o para una razón distinta que la de evaluar su prestación laboral, tal es el caso de revisión electrónica de los mensajes de correo de un trabajador como parte de una investigación vinculada con una reclamación de acoso sexual o seguir su navegación en Internet para prevenir la entrada de virus. De igual manera, se señala que el control informático abarca también la recuperación y reconstrucción de datos electrónicos después de la supresión, ocultación o intento de destrucción de éstos. En definitiva, el control informático del trabajador hoy en día se puede llevar a cabo mediante la utilización de instrumentos informáticos (computadora, correo electrónico, Internet, redes sociales, cámaras de video).

Por otro lado, y además de los problemas abordados en su capitulo, la obra contiene un anexo con información completa sobre la doctrina judicial que ha ido formándose en los últimos años y sobre las resoluciones e informes emitidos por la Agencia Española de Protección de Datos en esta materia, los cuales, sin duda, están adquiriendo importancia en la práctica y el debate doctrinal.

No cabe duda de que, tal como se recoge en la obra citada, “en la medida en que junto al uso laboral se produce un uso personal de los medios informáticos, el control empresarial puede afectar la intimidad del trabajador o al secreto de las comunicaciones, proyectándose incluso sobre terceros ajenos a la relación laboral que entran, a través de esos medios, en comunicación con los trabajadores”.⁷

⁷ Capítulo tercero, pp. 139 y 140.

De esta forma, lo que parece claro es que el desarrollo de las nuevas tecnologías utilizadas en el entorno laboral, como el correo electrónico o el acceso a Internet, entre otros, ha intensificado el debate sobre los límites y garantías que deben acompañar al ejercicio de aquellas facultades de control, no sólo en España, sino también en el entorno europeo y americano. Máxime que, dentro de estos supuestos, cabe la posibilidad de entablar vínculos y conexiones entre derechos fundamentales que pueden verse afectados, tal es el caso del derecho a la intimidad, el secreto de las comunicaciones y la protección de los datos personales.

Con base en lo anterior, puede concluirse que “todo lo que es tecnológicamente es al mismo tiempo éticamente admisible, socialmente aceptable y jurídicamente legítimo”.⁸ Dicho en otras palabras, la tecnología ha de convivir con los valores democráticos y el respeto a los derechos fundamentales, no sólo de la persona, sino incluso de los trabajadores. 

Aristeo GARCÍA GONZÁLEZ*

⁸ Véase Rodotà, Stefano, “Democracia y protección de datos”, *Cuadernos de Derecho Público*, núms. 19-20, mayo-diciembre de 2003, pp. 15-26.

* Colabora en la Coordinación de Comunicación Social y Acceso a la Información Pública del Poder Judicial de Michoacán; doctorando en el Departamento de Derecho Constitucional de la Universidad Complutense de Madrid, España, y especialista en temas de temas transparencia, protección de datos, nuevas tecnologías y derecho (*aristeo_gar@hotmail.com*).