

LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC) en el ámbito laboral permiten, sin lugar a dudas, una mejora en la efectividad de la organización y en el rendimiento del trabajador, cuyas funciones se ven facilitadas con la utilización de estas herramientas.

Pero, por otro lado, las NTIC generan unas posibilidades enormes en la vigilancia y control de la actividad del trabajador, suponiendo un reto para la tutela de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo debido a la aparición de nuevos conflictos jurídicos con causa en la confrontación entre el derecho de control del empresario y el derecho a la protección de la intimidad del trabajador.

DERECHO DE CONTROL DEL EMPRESARIO

El Estatuto de los Trabajadores en su art. 20.3, establece que 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 y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

Es un texto bastante impreciso y escueto además de desfasado, ya que no hace mención al control empresarial mediante la implantación de las NTIC.

EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR

La protección del derecho a la intimidad está consagrada como Derecho Fundamental por el art. 18.1 de la Constitución, garantizando el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Este artículo está desarrollado por la L.O. 1/1982, de Protección Civil del Derecho al Honor, la Intimidad personal y familiar y la propia imagen, que en su art. 7 considera intromisiones ilegítimas:

- *El emplazamiento en cualquier lugar de aparatos de escucha, de filmación, de dispositivos ópticos o de cualquier otro medio apto para grabar o reproducir la vida íntima de las personas.*
- *La utilización de aparatos de escucha, dispositivos ópticos o de cualquier otro medio para el conocimiento de la vida íntima de las personas, así como su grabación, registro o reproducción.*
- *La revelación de datos privados de una persona o familia conocidos a través de la actividad profesional u oficial de quien los revela.*
- *La captación, reproducción o publicación por fotografía, filme o cualquier otro procedimiento de la imagen de una persona en lugares o momentos de su vida privada o fuera de ellos, salvo los casos previstos en el art. 8.2.*

Con la financiación de: AI2017-0013



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



LOS EJEMPLOS ACTUALES MÁS PROBLEMÁTICOS

La utilización del correo electrónico para fines extralaborables y su control

La instalación de cámaras de videovigilancia y circuitos cerrados de televisión

Los dispositivos de geolocalización: el GPS

CONTROL DEL TRABAJADOR Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

El aumento de poder de control empresarial mediante la utilización de las NTIC puede afectar a los derechos y libertades de los propios trabajadores, así como ocasionar diferentes efectos negativos en la salud de los mismos.

Por ello es muy importante que se evalúen y prevengan los nuevos riesgos e impactos que generan las NTIC, prestando especial atención a los riesgos psicosociales.

LOS TRABAJADORES QUE SON OBJETO DE MONITORIZACIÓN O CONTROL TIENEN MÁS PROBABILIDADES DE:

Sentirse desconfiados
Desmotivarse a la hora de llevar más carga de trabajo o desempeñar puestos de mayor responsabilidad
Comunicarse menos con sus compañeros
Sufrir mayor estrés

Presentar menos iniciativa
Tener sentimiento de vulnerabilidad de la privacidad
Tener menos sentimientos de lealtad
Sentir inseguridad en el trabajo

CONCLUSIONES

La transformación que han originado las TIC's en el mundo laboral presenta aspectos muy positivos y beneficiosos para las empresas (relacionados con la eficiencia de los procesos productivos o el acceso a la información) y las personas trabajadoras (se reduce la carga del trabajo físico y peligroso y otorga flexibilidad). Pero hay que tener en cuenta que también puede influir en el incremento de la incidencia de los riesgos psicosociales. Por ello, es necesario evaluarlos y tratarlos de forma rigurosa.

Como hemos visto, el aumento de posibilidades de ser controlado o monitorizado intensifica la subordinación del trabajador y puede poner en peligro sus derechos fundamentales, repercutiendo de manera negativa en su salud.

Es indispensable conciliar los intereses de los trabajadores y las trabajadoras con el progreso digital y tecnológico. Para ello, la negociación colectiva se postula como un elemento clave mediante el cual impulsar planes o medidas preventivas eficaces en relación a los riesgos laborales derivados del uso de las TIC's (especialmente los riesgos psicosociales).

BIBLIOGRAFÍA

- UGT CEC. "Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo" 2016.
- 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. BOE Nº 255.
- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, 29 DE DICIEMBRE DE 1978. BOE Nº 311.
- LEY ORGÁNICA 1/1982, DE PROTECCIÓN CIVIL DEL DERECHO AL HONOR, LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR Y LA PROPIA IMAGEN
- GUDE FERNÁNDEZ, A.: "La videovigilancia laboral y el derecho a la protección de datos de carácter personal", REVISTA DE DERECHO POLÍTICO, NÚM. 91. 2014.

DEPÓSITO LEGAL: M-40188-2018

Con la financiación de: AI2017-0013



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.

