

Universidad de la Laguna

Master en dirección de recursos humanos

Control y vigilancia de la prestación

Laboral

Tutor: Juan Miguel Diaz Rodríguez

Alumno: Jonathan Herrera Ramírez

03/09/2017

Resumen

Los actuales procesos en la globalización y herramientas como el internet, la tecnología y la informática han ocasionado cambios importantes en la vigilancia y control de la prestación laboral. El presente documento se encuentra dividido en seis partes en las cuales se describe y analiza: la forma en la que la tecnología ha intervenido en los diferentes procesos de las empresas, los aspectos legales de control y vigilancia, normatividad de la Constitución Española, del estatuto de los trabajadores y la Ley Orgánica de Protección de Datos. Así mismo, se desarrollan temas referentes a las técnicas utilizadas para el control y vigilancia, los recursos humanos y la forma de operar y controlar según la técnica utilizada. Finalmente, se aclaran las excepciones por las cuales existen cámaras de video que se encargan de vigilar, pero son de uso exclusivo para seguridad y otros fines. Lo anterior permite vislumbrar que vigilar y controlar tiene un impacto positivo en los indicadores de resultados, sin embargo, también se requiere de mucho cuidado debido a que puede poner en peligro algunos de los derechos fundamentales de los trabajadores, todo ello puede afectar las relaciones colectivas con el uso de los sistemas informáticos en la empresa y el manejo de información a nivel personal.

Abstract

Globalization processes and tools such as the internet, technology and information technology have caused important changes in the monitoring and control of labor provision around the world. This document is divided into six parts; in which it is described and analyzed: the way in which technology has intervened in the different processes of companies, the legal aspects of control and surveillance, which includes regulations of the Spanish Constitution, the statute of workers and the Organic Law of Data Protection. Likewise, topics related to the techniques used for control and surveillance, human resources and how to operate and control according to the technique used are developed. Finally, clarify the exceptions for which there are video cameras that are responsible for control but are used exclusively for security and other purposes. The above points out that monitoring and control has a positive impact on performance indicators, however, a lot of care is also required because it can jeopardize some of the fundamental rights of employees, all of which can

affect collective relations with the use of computer systems in the company and the management of information on a personal level.

ABREVIATURAS

AEPD: Agencia Española de Protección de Datos

APD: Agencia de Protección de Datos

B2C: Business to Consumer

CE: Constitución Española

GPS: Sistema de Georreferenciación

GSM: Global System for Mobile Communications.

LOPD: Ley Orgánica de Protección de Datos de Datos

ONST: Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la Si

PPD: Política de Protección de Datos

RFID: Identificación de radiofrecuencia

RGPD: Reglamento General de Protección de Datos

TIC: Tecnologías de la Información y Comunicación

INDICE

1.	Vigilancia y control.....	5
2.	Contexto de las empresas y la tecnología	8
3.	Aspectos legislativos y normativos.....	10
3.1.	Constitución Española	12
3.2.	Estatuto de los trabajadores	13
3.3.	Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD)	15
3.3.1.	Obligaciones legales de las empresas con la LOPD	16
3.3.2.	Tipos de seguridad en la LOPD.....	16
3.3.3.	Derechos de los ciudadanos establecidos por la LOPD.....	17
4.	Técnicas utilizadas para el control	20
4.1.	Control sobre el correo electrónico.....	20
4.2.	Sistemas de control de asistencia:.....	21
4.3.	Sistemas de GPS (Global Positioning System):	23
4.4.	Cámaras de vigilancia y circuitos cerrados de televisión:	23
5.	Excepciones del control y vigilancia (protección de datos).....	24
5.1.	Empresas de seguridad.....	24
5.2.	Acceso a edificios y salas de juego.....	24
5.3.	Entidades financieras	25
5.4.	Cámara con acceso a la vía pública:	25
5.5.	Cámaras conectadas a internet.....	25
5.6.	Entornos escolares y menores.....	25
5.7.	Espacios públicos de uso privado	26
5.8.	Taxis.....	26
5.9.	Videocámaras de las fuerzas y cuerpos de seguridad	26
5.10.	Cámaras de video con fines de control de tráfico	27
5.11.	Espectáculos deportivos.....	27
5.12.	Tratamientos en entornos escolares con fines distintos de la seguridad.....	27
5.13.	Video porteros.....	28
5.14.	Investigación científica y usos afines	28
5.15.	Promoción turística y finalidades relacionadas: l	28
6.	Recursos humanos y el control y vigilancia.....	28
6.1.	Incidencia ambiente laboral	28
6.1.1.	Trabajo en oficina	28
6.1.2.	Teletrabajo o trabajo a distancia	29
6.1.3.	Tecnoestrés en el trabajo.....	30
6.1.4.	Incidencia en las relaciones laborales	31
6.1.5.	Como mejorar el trato con los empleados	33
7.	Como operar y controlar	35
7.1.	Principios para operar y controlar.....	36
7.2.	Tratamiento de Datos Personales.....	37

1. Vigilancia y control

La evolución y desarrollo de las herramientas informáticas y de la comunicación sobre las relaciones laborales individuales y colectivas plantea diferentes interrogantes: por un lado, los límites al manejo extralaboral de los medios informáticos, propiedad de la empresa; por el otro, la legitimidad de los controles empresariales y de vigilancia. La utilización abusiva de un instrumento de trabajo para fines propios plantea, desde la perspectiva empresarial, numerosos inconvenientes o perjuicios. En primer lugar, un daño económico; es decir, el tiempo que el trabajador no dedica al desarrollo efectivo del trabajo, sino a actividades personales, que no sólo redundan en la disminución del rendimiento, sino en el de otros compañeros que se distraen en la ejecución de sus labores. En segundo lugar, este uso desviado puede comprometer la capacidad del sistema informático corporativo y la seguridad, la imagen o la competitividad de la empresa, mediante la transmisión de extremos confidenciales relativos a trabajadores, clientes o proveedores, a terceros ajenos.¹

Ahora bien, si debido a la globalización y a los cambios tecnológicos se generan cambios significativos en la industria y por ende en las micro, medianas y grandes empresas; la relación directa radica en el funcionamiento interno empresarial, debido a que es de vital importancia para el desarrollo de los objetivos organizacionales que en última instancia se ve influenciado en la productividad de todas las áreas. Es así, que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación se han establecido de forma rápida y son el medio laboral más efectivo para fortalecer las formas y los modos de producir, donde la microelectrónica, la informática, las telecomunicaciones y la optométrica modifican en cierta medida la organización del trabajo, principalmente en el proceso de producción y la gestión empresarial². En este momento con la revolución tecnológica que internet ha provocado, no se puede olvidar su impacto social y las normativas para proteger estos derechos, en un medio tan universal, han de tratar de converger para hacerlas lo más operativas posibles; deben

1 Lastra Lastra, J M; (2017). Rodríguez Escanciano, Susana, Poder de control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores, Valencia, Tirant lo Blanch, 2015, 300 pp.. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, XLX() 1069-1073

2 RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., Poder control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores, Tirant lo Blanch, (2015), pág. 13.

existir mecanismos operativos para proteger derechos fundamentales reconocidos en el ámbito internacional, en el ámbito de la Unión Europea y en nuestro territorio.

En cuanto a los aspectos legales; la Constitución Española y el estatuto de los trabajadores son las normas jurídicas por las cuales se rigen los derechos y deberes de los trabajadores, exceptuando las normas privadas que aplicara cada empresa. Por otro lado, todas las empresas sean públicas o privadas deben cumplir con el principio de protección de datos y, es la Agencia Española de Protección de Datos la autoridad independiente encargada de velar por la privacidad y la protección de los ciudadanos, de esta manera es la que indica los protocolos y metodologías para realizar este procedimiento.³

Existe un gran debate en cuanto a la problemática frente a la relativa colisión entre la vigilancia empresarial y el derecho a la intimidad del trabajador, vinculada al alcance del poder de control del empresario en la ejecución de la prestación laboral, pero también desde luego de orden procesal, toda vez que esta temática suele emerger con fuerza a propósito de la validez de la prueba para determinar si ha sido obtenida o no mediante violación de derechos fundamentales, procediendo en su caso la declaración de nulidad de la decisión extintiva de la relación laboral, con la consecuente obligación de readmitir al trabajador en la empresa.⁴

Un ejemplo acerca de vigilancia y control en las empresas puede ser el control de presencia del personal, esto con el fin de garantizar que cada trabajador preste servicios durante el horario completo para el que ha sido contratado y por el cual es retribuido.⁵ De forma específica en el caso de las empresas públicas el control de presencia es un elemento importante del principio de transparencia que debe presidir la actuación pública y una garantía de igualdad que debe existir entre los trabajadores públicos. La no existencia de un control de presencia eficaz puede propiciar, con mayor facilidad, la existencia de abusos que afectan negativamente al trabajo, a los fines de servicio público y dañan la imagen de los ciudadanos sobre los trabajadores públicos. Otro de los objetivos del control de presencia es

3 Agencia española de protección de datos, Guía para la protección de datos en las relaciones laborales, pág. 44

4 DESDENTADO BONETE, A. y MUÑOZ RUIZ, A. B., “Trabajo, video vigilancia y controles informáticos. Un recorrido por la jurisprudencia”, RGDTS, núm. 39 (2014), pp. 2 y ss.

5 UNIVERSIDAD DE BURGOS, Borrador de instrucción de gerencia reguladora del control horario y de presencia en el puesto de trabajo del personal de administración y servicio de la Universidad de Burgos, (2012), pág. 3.

disponer de información estadística fiable sobre el absentismo laboral, dedicación de horas en formación de los empleados y soporte de las horas extraordinarias realizadas, entre otros; que tienen gran importancia para la gestión del personal ya que pueden ser un indicador del clima laboral y, sin un sistema de control de presencia, resultan desconocidos o inciertos⁶.

Las técnicas para el control y vigilancia se pueden utilizar según la función que se quiera realizar, de esta manera existe un control sobre el correo electrónico, que básicamente vigila al trabajador acerca de la información que tiene en el computador y sus labores de oficina. En cuanto a los sistemas de control de asistencia se suelen utilizar herramientas como: hojas de firma, tarjetas de proximidad, aplicaciones de control de accesos, sistemas de control biométrico (identificación de huellas dactilares, biometría vascular, biometría facial, escáner de iris u ojos, biometría de perfil de mano) y el reloj de fichar. Por otro lado, los sistemas de GPS se utilizan para el control de actividades en donde el trabajador no se encuentra en un sitio fijo. Finalmente las cámaras de vigilancia y circuitos cerrados de televisión es el medio más invasivo y del cual existe más normatividad para su ejecución. Sin embargo, es el medio más eficaz para vigilar a los trabajadores.

Por lo anterior, existen excepciones en cuanto al uso de las cámaras de vigilancia y los circuitos cerrados de televisión, estas hacen referencia a las medidas técnicas y organizativas que tienen como objetivo principal garantizar la seguridad de las imágenes y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado. Explícitamente se aplican en las empresas de seguridad, en lugares como el acceso a edificios y salas de juego, entidades financieras, acceso a la vía pública, cámaras conectadas a internet, entornos escolares y de menores, espacios públicos de uso privado, taxis, videocámaras de fuerzas y cuerpos de seguridad, videocámaras para el control de tráfico, espectáculos deportivos, video porteros, investigación científica, promoción turística y finalidades relacionadas.

Por otro lado, la vigilancia y control tiene repercusiones en el ambiente laboral, su incidencia radica en el uso de las herramientas anteriormente mencionadas. Se considera que, aun siendo utilizadas dentro del más riguroso respeto al derecho, pueden llegar a poner en riesgo el secreto a las comunicaciones y el derecho a la intimidad de los trabajadores. Se ha visto que uno de los principales problemas derivados del control va asociado a la conducta

⁶ *Ibidem*.

de los trabajadores para saltarse las reglas y buscar alternativas de acceso a tiempos muertos mediante el uso de actividades personales. De igual manera, las relaciones laborales colectivas se ven afectadas debido a que al trabajador se le dificulta respetar las normas y socializar con sus compañeros de trabajo sin la utilización de la tecnología como: el correo electrónico, chats, navegación por internet, entre otras herramientas brindadas por la empresa para ejecutar las funciones que le corresponde a cada trabajador.

Correspondiente a la etapa de operación y control el uso de tecnologías de la información multiplica las posibilidades de control empresarial y obliga a tener en cuenta el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, a adoptar medidas de control que sean proporcionales y respeten su dignidad, su derecho a la protección de datos y su vida privada.

En el siguiente documento, se detalla y describe los temas anteriormente señalados, en donde se engloba y contextualiza la temática de vigilancia y control de la prestación laboral.

2. Contexto de las empresas y la tecnología

Las empresas independientemente de sus objetivos pasan por tres fases en su relación con el desarrollo y utilización de las redes de comunicaciones para el trabajo que son: ruptura, dispersión y difusión. De esta manera: la primera fase hace referencia a las telecomunicaciones, que permite que cualquier empresa pueda desligar algún elemento de las mismas y disponerlo en otro lugar; determinados servicios singulares o comunes a distintos sectores de la empresa, han podido desplazarse a lugares más adecuados, bien por su ubicación, bien para poder disponer de recursos que le eran necesarios, lo que ha supuesto una ruptura de estas empresas. El teléfono, el fax o el teletipo han sido los medios que han permitido esa ruptura física de las empresas. La segunda fase es aquella en donde los medios informáticos unidos a las redes de cable han propiciado el desarrollo de un paso más, permitiendo la dispersión de la organización dando lugar a estructuras organizativas que no están basadas en la coincidencia espacial o temporal sino en desarrollo de tareas dentro de las empresas. La tercera fase corresponde al teletrabajo, que consiste en la aparición de macro organizaciones, formadas como resultado de la unión para temas concretos, de otras menores y donde los sujetos inmersos en ellas realizan funciones que pueden pertenecer a organizaciones diferentes de aquella a la que pertenece. La difusión de la organización es el resultado del proceso y que se hace posible gracias al establecimiento de redes de

comunicaciones en las que están presentes los medios y canales de comunicación más actuales.⁷

Entonces, la tecnología es determinante en el entorno competitivo empresarial, las herramientas tecnológicas afectan a todos los niveles de la empresa y su impacto se puede analizar desde el punto de vista estratégico, comercial, organizativo y tecnológico.⁸

Ahora bien, la relación directa entre las actividades económicas y las tecnologías de la información y las comunicaciones es cada vez más estrecha: las empresas aprovechan las posibilidades que internet y las nuevas tecnologías ofrecen a sus negocios. De esta manera, España forma parte del grupo de países europeos a la cabeza en cuanto a penetración de la banda ancha en las empresas (con un 96% del total de empresas, según datos de 2011 de ONTSI) y dos de cada tres disponen de página web como herramienta de soporte para sus negocios. El comercio electrónico se acerca a los once mil millones de euros o, lo que es lo mismo, supone el 11% de la facturación total de las empresas en España. Así, el comercio electrónico es una modalidad en pleno crecimiento (con un incremento del 20% en el número de compradores en 2011) y una alternativa tanto de expansión como de supervivencia para los negocios en tiempos de crisis. Internet es ya una herramienta para los clientes, bien porque ayuda a completar la información y comparar precios antes de comprar el producto (un 43,6% de los compradores lee opiniones en la Red), bien porque hace de Internet el punto de venta en lugar de la tienda física (el 46,9% compra en la web del fabricante y el 40,9% en la tienda de venta exclusiva por Internet). Estos datos confirman que la sociedad de la información es imprescindible para las empresas de España, tanto de cara al exterior, como al interior de la organización. El auge de la tecnología móvil y el uso de dispositivos propios en redes corporativas aportan flexibilidad, movilidad e integración de servicios a la actividad profesional, por lo que el perfil de sus usuarios se intensifica. Pero, junto con las indudables ventajas, estas tecnologías generan nuevos interrogantes en cuanto a la gestión de la información desde el punto de vista de la privacidad y la seguridad: compartición de datos

7 MARTÍNEZ SÁNCHEZ, F., Nuevas tecnologías de la comunicación y la empresa, en http://www.lmi.ub.es/te/any96/martinez_sd/ (07 de agosto de 2017)

8 SÁEZ VACAS, F., GARCÍA O., PALAO J y ROJO P, Influencia de la tecnología en el entorno. Innovación tecnológica en las empresas, en <http://dit.upm.es/~fsaez/intl/capitulos/4%20-Influencia%20de%20la%20tecnolog%EDa%20en%20el%20entorno.pdf>. (08 de agosto de 2017)

profesionales a través de dispositivos personales, uso de aplicaciones con distintas configuraciones de privacidad, intrusión en los sistemas para la obtención no autorizada de datos, etc. La información y, de forma específica, los datos de carácter confidencial, profesional y/o sensible, constituyen un activo muy importante para las empresas, que los recogen y analizan como punto de partida para la toma de decisiones estratégicas. Hoy en día, prácticamente la totalidad de las empresas trabajan con datos personales. Desde una base de datos de clientes y proveedores, una relación de trabajadores, un archivo de facturas de proveedores o unas grabaciones con cámaras de video en las instalaciones son ejemplos de tratamiento de datos personales en la empresa. A su vez, los clientes cada vez se sienten más sensibilizados en cuanto a la privacidad y siguiendo el ejemplo del comercio electrónico, el miedo a dar información personal en Internet y la percepción de falta de seguridad son algunas de las razones principales que determinan que los compradores tradicionales no den el salto a la compra online. Por ello reclaman mayor seguridad en las transacciones (un 42,4%) y menos intromisión en la privacidad (1 de cada 4).⁹

La tecnología tiene un papel muy importante en cuanto a aspectos de seguridad, integridad y conectividad de los servicios de información. Lo anterior es consecuencia de la creciente interdependencia de las empresas a través de sus sistemas de información compartidos, así como los grandes volúmenes de información que, cada vez más, se almacena en los ordenadores. En este punto es necesario tener en cuenta que España tiene un historial de veinte años de protección de datos, se considera que se ha realizado una tarea importante, pero se debe ser conscientes que se debe mejorar; en parte porque las nuevas tecnologías avanzan imparable y se debe estar muy atentos para proteger los derechos de privacidad. El reto fundamental de proteger la privacidad en Internet es tan complejo, como inevitable.¹⁰

3. Aspectos legislativos y normativos

El derecho del trabajo cumple su función de ordenación jurídica de las relaciones de producción a través de un sistema de normas propio. Así mismo, participa de las fuentes comunes al ordenamiento jurídico, lo que no le impide ofrecer fuentes específicas y

9 ESCALANTE GARCÍA, M., “Nuevas tecnologías y protección de datos: retos y oportunidades para el cumplimiento, 20 años de Protección de Datos de España”, Agencia española de Protección de Datos, p. 316-317

10 LAVILLA MARTÍNEZ, F., “El reto de proteger nuestro derecho a la intimidad en el nuevo tiempo de internet y las nuevas tecnologías”, Agencia española de Protección de Datos, p. 75

peculiares que no comparte con el resto del sistema normativo. Es así como el derecho del trabajo dispone de una fuente privativa, tanto en el sentido originario de la expresión, de fuerza social con potestad normativa creadora, como en el derivado o traslativo de norma jurídica que emana de dicho poder social. Tal como la autonomía colectiva o poder compartido por los trabajadores y los empresarios para que mediante sus representantes se autorregule los intereses contrapuestos y se establezca automáticamente las condiciones que ha de ajustarse en las relaciones del trabajo, de la que emana el convenio colectivo como norma jurídica; finalmente, es la constitución, ley y reglamento y, la autonomía colectiva las fuentes que componen el sistema normativo jurídico laboral, y naturalmente de la comunidad supra e internacional.¹¹ Además:

La vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor (formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes). Específicamente, se reconoce al comité de empresa (capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.¹²

La vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, específicamente, en la inspección y control de las medidas sobre la materia que sean de observancia obligada por el empresario, los trabajadores tienen derecho a participar por medio de sus representantes legales en el lugar de trabajo, sin perjuicio de las funciones específicas que corresponden a otros órganos especializados.¹³

Como se ha venido presentando, las empresas vigilan si los trabajadores contratados cumplen con sus obligaciones laborales, es necesario controlar y estar pendiente de sus acciones en el día a día; así mismo, las empresas se deben comprometer a respetar la dignidad y privacidad de los trabajadores. En caso de que la empresa detecte algún incumplimiento por parte de algún trabajador, se sancionará mediante el código interno de trabajo de cada

11 PALOMEQUE LÓPEZ, M; ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., Derecho del trabajo, Editorial universitaria Ramón Areces, (2016, España), pág. 89

12 Ídem, p. 355

13 Ídem, p. 355

empresa, por lo cual es importante conocer la normatividad y límites que impone la misma, de igual forma, los derechos de los trabajadores en los diferentes trabajos.

3.1. Constitución Española

En la Constitución, los artículos 10, 14, 16, 18 y 28 se hace referencia a los derechos de las personas y se especifican aquellos que se involucran en la vigilancia y control en las empresas. En el anexo 1 se citan los artículos anteriormente mencionados. Cabe destacar que:

En el artículo 10 de la Constitución Española se puntualizan los derechos de las personas. En donde se recalca la dignidad de la persona, los derechos humanos son inviolables y el respeto a la ley y a los demás son primordiales y se constituyen como el fundamento del orden político y la paz social.¹⁴

En el artículo 14 se afirma que en España no puede haber discriminaciones por condiciones de nacimiento, raza, sexo, religión u otra condición social.¹⁵

En el artículo 16 se aclara que debe existir libertad ideológica, religiosa y política.¹⁶

En el artículo 18 el derecho a la intimidad (inviolabilidad de domicilio) especifica el secreto a las comunicaciones y a la información personal y familiar a que haya lugar.¹⁷

En el artículo 28 el derecho a la huelga significa que todas las personas están en libertad de sindicarse, todo con el fin de defender sus intereses.¹⁸

Lo anterior traduce que los trabajadores están protegidos por la Constitución de una forma integral. Tal es así que: el trabajador al firmar un contrato con una empresa no renuncia a los derechos como persona. Al contrario, van de la mano con el ejercicio de sus actividades. Por lo tanto, los derechos fundamentales cuentan con plena efectividad también en el contexto laboral. Se trata de derechos fundamentales inespecíficos, definidos como aquellos reconocidos a toda persona (caracterizados por su universalidad, indisponibilidad y reconocimiento expreso en la norma constitucional) y que son ejercitados por los trabajadores en el marco de la relación laboral, convirtiéndose en verdaderos derechos laborales por razón

14 Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Constitución Española, de 31 de octubre de 1978

15 *Ibidem*

16 *Ibidem*

17 *Ibidem*

18 *Ibidem*

de los sujetos y de la relación jurídica en que se hacen valer. Precisamente por ser ejercidos en el interior de la organización empresarial, estos derechos van a verse sometidos a una serie de límites justificados en el poder empresarial y las obligaciones propias del contrato de trabajo, configurándose así una peculiar ciudadanía en la empresa para el trabajador.¹⁹

3.2. Estatuto de los trabajadores

El marco general en cuanto a aspectos legales del control y vigilancia de los trabajadores se refiere al estatuto de los trabajadores, el cual establece en los artículos 4, 18, 19, 20 y 34 las directrices a seguir por las organizaciones acerca del control de los trabajadores en general y del control horario en particular. En el anexo 2 se citan los artículos anteriormente mencionados. Cabe destacar que:

En el artículo 4 se establece que el trabajador puede disponer la libre profesión y oficio, libre sindicación, negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto colectivo, huelga, reunión y participación en la empresa. Cabe recalcar que en igual de condiciones que en el artículo 14 de la Constitución Española, los trabajadores tampoco pueden ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, por lo tanto, el valor de la dignidad vuelve a ser referido en este precepto como indisolublemente vinculado a la intimidad a la que el trabajador tiene derecho en el desarrollo de su actividad laboral, teniendo absoluto respaldo al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida, al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo y a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.²⁰

En el artículo 18 se señala que 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

19 FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. y RODRIGUEZ, VICTORIA, R, R., "Nuevas tecnologías y control empresarial de la actividad laboral en España", *Labour&LawIssues*, núm. 1, (2016), P.52

²⁰ Organización Internacional del Trabajo, Estatuto de los trabajadores, Banco de datos NATLEX.

de trabajo y en horas de trabajo. En todo momento se respetará la dignidad e intimidad del trabajador.²¹

El artículo 19 correspondiente a la seguridad e higiene establece que el trabajador, en la prestación de sus servicios, tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene. De igual manera, la empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada acerca del tema. Se debe tener en cuenta que, en la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.²²

En el artículo 20 se trata la dirección y control de la actividad laboral, en este artículo se establece que el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario. Así mismo, 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 disminuidos, en su caso.²³

El artículo 34 trata acerca de la jornada laboral, en él se traduce que la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los contratos de trabajo, la duración máxima es de 40 horas semanales efectivo de promedio en cómputo anual. La distribución de las horas de trabajo se harán con el empresario. De igual manera se respetaran los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta ley.²⁴

Por otro lado, en el Estatuto de los Trabajadores se señala que es deber del trabajador cumplir con las obligaciones concretas del trabajo, observar y aplicar las medidas de seguridad e higiene establecidas en la empresa, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario, contribuir al mejoramiento de la productividad y los derechos específicos que estén estipulados en el contrato de trabajo.

21 *Ibíd*em

22 *Ibíd*em

23 *Ibíd*em

24 *Ibíd*em

3.3. Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD)

En el ámbito laboral el interés por parte de las empresas por obtener información que les permita realizar una gestión eficiente de sus empresas justifica el afán por obtener datos de los trabajadores, cuanto más completos y precisos, mejor. Ahora bien, el interés de las empresas no reside únicamente en planteamientos de eficiencia y rentabilidad, sino que también tiene en cuenta otras consideraciones como las exigencias de la legislación, ofrecer respaldo a la selección de candidatos, salvaguardar la seguridad personal y laboral, controlar la calidad de la prestación laboral y del servicio que se presta a los clientes y proporcionar protección a los bienes de la empresa.²⁵

En este marco la utilización de técnicas informáticas de recuperación y tratamiento de datos han ampliado de manera importante las posibilidades empresariales de acceder a informaciones relativas a sus trabajadores.²⁶

La gestión informatizada del personal permite que todos los datos concernientes al contrato del trabajo, desde el momento de su constitución a su rescisión, sean incluidos en los bancos de datos de la empresa. Con las herramientas informáticas se multiplica la capacidad de acumulación de información y se permite al empresario reconstruir, a partir de datos aparentemente inocuos, el perfil del trabajador; perfil susceptible de ser utilizado con los fines más variados.²⁷

Es así que, la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) y el Reglamento de Medidas de Seguridad de los ficheros automatizados con datos personales son de obligado cumplimiento para todas las empresas y profesionales de diferentes ramas que en el desarrollo de su actividad, trabajen con datos de carácter personal de sus trabajadores.²⁸

La LOPD tiene dos objetivos principales: el primero hace referencia al establecimiento de las obligaciones relativas a la recogida de los datos, consentimiento, almacenaje, conservación, uso, datos especialmente protegidos, comunicación o cesión de los mismos; y el segundo objetivo es el establecimiento de medidas que se adoptan de forma obligatoria

²⁵ CARDONA RUBERT, M., "Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas. Universidad de Valencia", Revista de relaciones laborales LAN HARREMANAK, (2003), pág. 160-161.

²⁶ *Ibidem*

²⁷ *Ibidem*

²⁸ MUCIENTES, E., ¿Qué es la LOPD?, En elmundo.es. (19 de julio de 2017)

con el fin de garantizar la seguridad respecto a los ficheros automatizados, los centros de tratamiento, locales, equipos, sistemas, programas y las personas que intervengan en el tratamiento de datos de carácter personal.²⁹ Así mismo, La Agencia Española de Protección de Datos define las reglas del juego a través de sus resoluciones, documentos, recomendaciones e informes, en ámbitos claves como la seguridad en la red, la video vigilancia, la lucha contra el spam, el cloud computing, la protección de los menores en las redes sociales, los ficheros de exclusión o los códigos tipo o el uso de las cookies. Y convirtiéndose en este tiempo en un referente, tanto en el ámbito iberoamericano como para diferentes países europeos, sobre cómo debe concebirse y actuar una autoridad reguladora en este campo.

3.3.1. Obligaciones legales de las empresas con la LOPD

Las obligaciones legales que las empresas deben cumplir con la LOPD son las siguientes:

Notificación de los ficheros de datos a la APD: las empresas deben registrar sus bases de datos en la Agencia de Protección de Datos, de manera que ésta tenga conocimiento sobre todos ellos.³⁰

Adopción de las medidas de seguridad: Respecto de los ficheros automatizados. Se trata del establecimiento de copias de seguridad, programas antivirus, cierre de puertos, con el fin de conseguir la mayor protección posible.³¹

Documento de seguridad: crear un documento de seguridad de todos los ficheros y bases de datos de la empresa, de manera que no se pierdan los archivos.³²

- Contratos y cláusulas: los datos legales que la empresa debe hacer constar a sus clientes sobre su Política de Protección de Datos (PPD).³³

3.3.2. Tipos de seguridad en la LOPD

La LOPD maneja tres tipos de seguridad en donde los datos se manejan según la categoría, a continuación, se describe cada uno de ellos:

²⁹ *Ibidem*

³⁰ *Ibidem*

³¹ *Ibidem*

³² *Ibidem*

³³ *Ibidem*

Datos de carácter personal: Requieren inscripción del fichero en el registro General de la Agencia de Protección de Datos, elaboración de un documento de seguridad, control de acceso a los ficheros y copias de seguridad, entre otros. Estos datos son los más manejados por la mayor parte de las empresas.³⁴

Medidas para datos de nivel medio: incluyen las informaciones financieras, requieren el nombramiento de un responsable de seguridad, así como medidas adicionales de identificación y autenticación de personal con acceso a dichos ficheros.³⁵

Medidas para datos de nivel alto: engloban datos acerca de la ideología, creencias, prácticas sexuales, religión, raza, entre otros. Las medidas de protección son mucho más severas, especialmente en lo que se refiere al registro de accesos y cifrado de las telecomunicaciones. Es importante subrayar que estos datos incluyen las retenciones por minusvalía y por cuota sindical, así como los datos sanitarios.³⁶

3.3.3. Derechos de los ciudadanos establecidos por la LOPD

Según la LOPD los ciudadanos tienen los siguientes derechos:

Derecho de Acceso: el interesado tendrá derecho a solicitar y obtener gratuitamente información de sus datos de carácter personal sometidos a tratamiento, el origen de dichos datos, así como las comunicaciones realizadas o que se prevén hacer de los mismos.³⁷

Derecho de Rectificación: es el derecho del afectado a que se modifiquen los datos que resulten ser inexactos o incompletos.³⁸

Derecho de Cancelación: los datos de carácter personal serán cancelados cuando hayan dejado de ser necesarios o pertinentes para la finalidad para la que hubieran sido recabados o registrados. El ejercicio del derecho de cancelación dará lugar a que se supriman los datos que resulten ser inadecuados o excesivos, sin perjuicio del deber de bloqueo, aquél por el cual se conservan los datos únicamente a disposición de las Administraciones Públicas,

³⁴ *Ibíd*em

³⁵ *Ibíd*em

³⁶ *Ibíd*em

³⁷ Agencia española de protección de datos. Carta de servicios. p. 13

³⁸ *Ibíd*em

Jueces y Tribunales, para la atención de las posibles responsabilidades nacidas del tratamiento durante el plazo de prescripción de éstas.³⁹

Derecho de Oposición: es el derecho del afectado a que no se lleve a cabo el tratamiento de sus datos de carácter personal o se cese en el mismo cuando no haya sido necesario recabar su consentimiento para dicho tratamiento, cuando se trate de ficheros que tengan por finalidad la realización de actividades de publicidad y prospección comercial y cuando el tratamiento tenga por finalidad la adopción de una decisión referida al afectado y basada únicamente en un tratamiento automatizado de sus datos de carácter personal.⁴⁰

Derecho de consulta: cualquier persona podrá conocer, recabando a tal fin la información oportuna del Registro General de Protección de Datos (RGPD), la existencia de tratamientos de datos de carácter personal, sus finalidades y la identidad del responsable del tratamiento. La consulta será pública y gratuita.

Derecho a revocar el consentimiento: el consentimiento prestado para el tratamiento de datos personales podrá ser revocado cuando exista causa justificada para ello y no se le atribuyan efectos retroactivos.⁴¹

Derecho a indemnización: los interesados que, como consecuencia del incumplimiento de lo dispuesto en la LOPD por el responsable o el encargado del tratamiento, sufran daño o lesión en sus bienes o derechos tendrán derecho a ser indemnizados, acudiendo a tal fin a los tribunales de justicia ordinaria. El interesado al que se deniegue, total o parcialmente; el ejercicio de los derechos podrá solicitar su tutela ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), que deberá asegurarse de la procedencia o improcedencia de la denegación. Contra las resoluciones de la AEPD procederá el recurso contencioso administrativo.⁴²

A partir del 2018 entrará en vigor un Reglamento General de Protección de Datos (RGPD). Este es un conjunto de normas directamente aplicables en la empresa, no requiere de normas internas de trasposición ni tampoco, en la mayoría de los casos, de normas de desarrollo o aplicación. El RGPD contiene muchos conceptos, principios y mecanismos

39 *Ibíd*em

40 *Ibíd*em

41 *Ibíd*em

42 *Ibíd*em

similares a los establecidos por la Directiva 95/46 y por las normas nacionales que la aplican. Por ello, las organizaciones que en la actualidad cumplen adecuadamente con la LOPD tienen una buena base de partida para evolucionar hacia una correcta aplicación del nuevo Reglamento. Sin embargo, el RGPD modifica algunos aspectos del régimen actual y contiene nuevas obligaciones que deben ser analizadas y aplicadas por cada organización teniendo en cuenta sus propias circunstancias. Dos elementos de carácter general constituyen la mayor innovación del RGPD para los responsables y se proyectan sobre todas las obligaciones de las organizaciones. El primer elemento es el principio de responsabilidad proactiva y hace referencia a la necesidad de que el responsable del tratamiento aplique medidas técnicas y organizativas apropiadas a fin de garantizar y poder demostrar que el tratamiento es conforme con el Reglamento. En términos prácticos, este principio requiere que las empresas analicen qué datos tratan, con qué finalidades lo hacen y qué tipo de operaciones de tratamiento llevan a cabo. A partir de este conocimiento deben determinar de forma explícita la manera en que aplicarán las medidas que el RGPD prevé, asegurándose de que esas medidas son las adecuadas para cumplir con el mismo y de que pueden demostrarlo ante los interesados y ante las autoridades de supervisión. En síntesis, este principio exige una actitud consciente, diligente y proactiva por parte de las organizaciones frente a todos los tratamientos de datos personales que lleven a cabo. El segundo elemento es el enfoque de riesgo, el RGPD señala que las medidas dirigidas a garantizar su cumplimiento deben tener en cuenta la naturaleza, el ámbito, el contexto y los fines del tratamiento, así como el riesgo para los derechos y libertades de las personas. De acuerdo con este enfoque, algunas de las medidas que el RGPD establece se aplicarán sólo cuando exista un alto riesgo para los derechos y libertades, mientras que otras deberán modularse en función del nivel y tipo de riesgo que los tratamientos presenten. La aplicación de las medidas previstas por el RGPD debe adaptarse, por tanto, a las características de las empresas. Lo que puede ser adecuado para una organización que maneja datos de millones de interesados en tratamientos complejos que involucran información personal sensible o volúmenes importantes de datos sobre cada afectado no es necesario para una pequeña empresa que lleva a cabo un volumen limitado de tratamientos de datos no sensibles.⁴³

⁴³ Agencia española de protección de datos, Guía de Reglamento General de Protección de datos para responsables de tratamiento, pág. 3-4.

4. Técnicas utilizadas para el control

Los procesos de descentralización han creado nuevas estructuras de carácter empresarial y nuevas formas de organización de la actividad laboral, lo que a su vez ha incidido en el poder de dirección del empresario y en su forma de ejercerlo. Las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación han hecho que el poder de dirección y de control del empresario se haya visto alterado, ya que la forma de ejercerlo varía de acuerdo al uso de las nuevas tecnologías. Se han enlazado, de forma prácticamente impecable las herramientas de trabajo con las herramientas de control, modulando los derechos individuales de los trabajadores, lo que a su vez supone un reto para el Derecho del Trabajo y el ordenamiento jurídico español.⁴⁴

Dentro de los sistemas utilizados para la vigilancia y control pueden citarse los controles biométricos como la huella digital, las cámaras de vigilancia, los controles sobre el ordenador, como las revisiones, el análisis o la monitorización remota, la indexación de la navegación por Internet, o la revisión y monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores; o los controles sobre la ubicación física del trabajador mediante geolocalización⁴⁵.

A continuación, se detallan las técnicas que se utilizan para el control y vigilancia de los trabajadores en las empresas.

4.1. Control sobre el correo electrónico: en la mayoría de las empresas es considerado una herramienta de trabajo indispensable para la ejecución de diferentes actividades (generalmente de oficina). Esta herramienta tiene ventajas hacia la productividad, de igual manera favorece el contacto del trabajador tanto con el personal de la empresa como con terceros ajenos a la misma (clientes internos y externos, proveedores, entre otros). Así mismo, un uso abusivo de esta herramienta genera serios perjuicios para la empresa; haciendo referencia al daño económico, valorado en el tiempo que el trabajador deja de dedicar a la prestación efectiva del trabajo para centrarse en actividades que además de implicar la disminución de su rendimiento, se suman en el de los otros compañeros a los que envía los mensajes. Por otro lado, el uso excesivo del correo electrónico puede llegar

44 LLAMOSAS TRAPAGA, A., "Nuevas tecnologías de la información y comunicación; poder de control y derechos fundamentales", Revista de derechos fundamentales, núm. 7 (2012), pp. 15 y ss.

45 Agencia española de protección de datos, Guía para la protección de datos en las relaciones laborales, pág. 44

a comprometer la capacidad del sistema informático para transmitir información, la seguridad, imagen o competitividad de la empresa, facilitando de forma consciente e inconsciente datos confidenciales entre compañeros de trabajo o más aún con personas externas a la empresa. El único control que se puede ejercer frente a esto es que el trabajador se someta a las instrucciones recibidas por las directrices de la empresa. Es así como la vigilancia en relación con la mensajería electrónica sigue los mismos cánones de actuación que los generalmente aceptados en relación con la navegación por internet y su control con el objeto de verificar posibles consultas de páginas para fines particulares. La empresa también debe exigir que se opte por un control indirecto referente a la frecuencia y tiempo de conexión a sitios web no autorizados por ajenos a los intereses profesionales, si es que resulta suficiente para el fin pretendido, antes que el control del contenido de las páginas visitadas. De este modo, el control empresarial debe presentar un carácter restrictivo, en cuanto ha de existir una justificación relevante, no debe haber otra medida más invasiva que permita obtener los mismos resultados, al tiempo que la duración de este control no puede alargarse innecesariamente ni resultar indefinida. Parece evidente que, en este ámbito, el tan traído juicio de proporcionalidad aconseja la adopción de medidas precautorias como son la instalación de advertencias automáticas o de filtros que impidan visitar las páginas no autorizadas.⁴⁶

4.2.Sistemas de control de asistencia: la vida laboral exige compromisos y cumplimiento de metas y objetivos, por lo cual las empresas se interesan por conocer la hora de entrada y salida de los trabajadores en la empresa. De igual forma es un método efectivo para contabilizar las horas extras. Dentro de esta técnica se utilizan generalmente dispositivos de detección ocular, detección de huellas dactilares y/o carnet de la empresa⁴⁷. A continuación se describen las herramientas para realizar el control:

- Hojas de firma: es el método más antiguo, esta herramienta permite al trabajador registrar de forma manual en un libro la hora de entrada y salida de su puesto de trabajo.
- Tarjetas de proximidad: este tipo de tarjetas utiliza la tecnología de identificación por radiofrecuencia (RFID). Una tarjeta de proximidad es una tarjeta plástica que lleva

46 FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. y RODRIGUEZ, VICTORIA, R. R., "Nuevas tecnologías y control empresarial de la actividad laboral en España", *Labour&LawIssues*, núm. 1 (2016), pp. 57 y ss.

47 Agencia española de protección de datos, *Guía para la protección de datos en las relaciones laborales*, pág. 44

incrustada en su núcleo un circuito integrado y una antena de comunicación. Cada ejemplar contiene un número de serie que es leído por frecuencia de radio, típicamente de 125 kHz. Las tarjetas de proximidad son capaces de transmitir cuando un código único, de más de un billón de combinaciones posibles, es acercado al lector adecuado. Su durabilidad es superior a las de banda ya que la lectura se produce sin contacto físico, por lo que el deterioro es mínimo.⁴⁸

- Aplicaciones de control de accesos: existen aplicaciones móviles, para smartphones y tablets, que permiten llevar un control de entradas y salidas de los trabajadores a partir de una misma plataforma. En algunos casos se puede instalar sistemas con GPS.⁴⁹
- Sistemas de control biométrico: son sistemas muy sofisticados y muy interesantes porque eliminan los fraudes más comunes. Son el resultado de la aplicación de técnicas matemáticas y estadísticas sobre los rasgos físicos o de conducta de una persona para verificar identidades o identificar a personas. Como ejemplo de características físicas estarían las huellas dactilares, los patrones faciales, las retinas, el iris o la geometría de la palma de la mano. Su principal desventaja es su alto precio de implantación, debido al coste de la tecnología que utilizan. Dentro de estos sistemas se encuentran:
 - Identificación por huellas dactilares: funciona por reconocimiento de la huella digital de alguno de los dedos de la mano. El sistema de identificación automatizada de huellas dactilares, tiene un índice de seguridad del 99.9%.
 - Identificación por biometría vascular: lee el patrón de las venas de las manos. La tecnología más fiable y segura dentro del campo de la biometría de la mano es la que consta de un escáner que captura una imagen del tramado de las venas de la palma de la mano a través del reflejo de ondas de frecuencia corta (muy similares a los infrarrojos).
 - Identificación por biometría facial: el reconocimiento por biometría facial es una tecnología que requiere de unas condiciones muy concretas, sobre todo de luz, por lo que su rendimiento puede verse afectado por circunstancias ajenas a las personas.
 - Identificación por escáner de iris u ojos: este sistema es tecnológicamente muy seguro pero actualmente es también una técnica bastante cara. Suele utilizarse para proteger recintos que requieren de un elevado índice de seguridad.

48 Ibídem

49 Ibídem

-Biometría de perfil de mano: funciona por reconocimiento de la morfología de la mano.

50

- Reloj checador: es una herramienta que permite que los trabajadores fichen su entrada a la empresa. en la mayoría de los casos cuenta con un lector de huella digital o con un lector de tarjetas.⁵¹

4.3.Sistemas de GPS (Global Positioning System): consiste en un sistema de geolocalización que se acopla a una red digital de comunicaciones móviles GSM (Global System for Mobile Communications). En concreto, se articula mediante la instalación de localizadores en vehículos, teléfonos móviles, tablets y otros dispositivos de la empresa que son programados para determinar permanentemente la ubicación de la persona o del vehículo y verificar, así, el cumplimiento de las obligaciones laborales del día a día. La utilidad de este sistema de vigilancia se refiere fundamentalmente respecto de trabajadores que prestan sus servicios fuera de los centros de trabajo, como es el caso de los vigilantes de seguridad, de los transportistas o de los comerciales, entre otros. El GPS ha venido a reemplazar al tradicional tacógrafo a través del cual se controlaban ciertos datos de interés como la duración de los desplazamientos, los kilómetros recorridos, las paradas o el horario de arranques. Frente a aquél, el GPS permite una información mucho más exhaustiva y un seguimiento más preciso, pero también, todo sea dicho, plantea mayores problemas de confrontación con los derechos del trabajador.⁵²

4.4.Cámaras de vigilancia y circuitos cerrados de televisión: las cámaras de vigilancia de los trabajadores constituye otra modalidad común de control tecnológico de la actividad laboral con la que cuentan los empresarios a través de la captación de la imagen en un soporte físico por medio de circuitos cerrados de televisión, instalación de cámaras o dispositivos webcam, las cámaras de video en las oficinas, esto no vulnera la privacidad del trabajador siempre y cuando sea apreciable a simple vista y los trabajadores conozcan su lugar y posición, la cámara no puede grabar sonido, así mismo, no se puede ubicar cámaras en vestuarios, zonas de aseo, comedores, zonas de descanso, entre otras⁵³. Por

50 *Ibíd*em

51 *Ibíd*em

52 FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. y RODRIGUEZ, VICTORIA, R, R., "Nuevas tecnologías y control empresarial de la actividad laboral en España", *Labour&LawIssues*, núm. 1 (2016), pp. 67 y ss.

53 *Ibíd*em.

lo tanto, las cámaras de vigilancia han de ser el único medio al que el empresario puede acudir para lograr la vigilancia de su empresa por no disponer de otro instrumento menos restrictivo de los derechos fundamentales en la búsqueda de este objetivo. A este respecto, la simple grabación de imágenes, sin sonido, resulta menos incómoda para el derecho a la intimidad que la captación simultánea de imágenes y sonido, pues puede afectar al contenido de conversaciones ajenas al trabajo que los trabajadores pueden tener lícitamente y que el empresario no tiene por qué conocer. De este modo, dichas técnicas sólo son admisibles cuando resulten indispensables para el buen funcionamiento de la empresa y no exista otro mecanismo menos invasivo.⁵⁴

5. Excepciones del control y vigilancia (protección de datos)

De manera general el método más invasivo y el más controlado por las leyes es el de las cámaras de vigilancia. Por esto, la Agencia Española de Protección de Datos, especifica que el responsable de la instalación del sistema de vigilancia y control debe adoptar medidas técnicas y organizativas que garanticen la seguridad de las imágenes y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado. Por lo tanto, la empresa dedicada a este fin debe garantizar la seguridad de las imágenes en los términos establecidos en la LOPD y su reglamento de desarrollo. A continuación, se describirá las excepciones en donde se utiliza la video cámara como método de control hacia personas particulares.

5.1. Empresas de seguridad: este servicio solo puede ser prestado por empresas específicamente autorizadas, en virtud de sus condiciones y cualificación. Las exigencias hacen referencia a la ejecución de un contrato legal en donde se cumpla con la normatividad española, debe cumplir con la inscripción del fichero ante el registro general de protección de datos, la ubicación de distintivos informativos, la definición del espacio vigilado y la orientación de las cámaras de vigilancia. Así mismo, la adopción de medidas de seguridad competentes.⁵⁵

5.2. Acceso a edificios y salas de juego: en el control de acceso a los edificios a la persona se le identifica y obtiene su imagen, por lo cual, se emite un carnet, pase o tarjeta de identificación. En estos casos, los datos de carácter personal son recabados por servicios

⁵⁴ FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. y RODRIGUEZ, VICTORIA, R. R., "Nuevas tecnologías y control empresarial de la actividad laboral en España", *Labour&LawIssues*, núm. 1 (2016), pp. 62 y ss.

⁵⁵ Agencia española de protección de datos, *Guía de video vigilancia*, pág. 50

de seguridad tanto en edificios públicos como privados, así como en establecimientos, espectáculos, certámenes y convenciones. Como norma general la recolección de datos se limitará a la realización de controles de acceso.⁵⁶

5.3. Entidades financieras: se entiende como entidades financieras a Bancos, Cajas de Ahorro y entidades de crédito, como regla principal se tiene que las imágenes únicamente se utilizaran como medio de identificación de los autores de delitos contra las personas y contra la propiedad. Para la vigilancia y control se contará con una persona destinada para ejercer como directos de seguridad.⁵⁷

5.4. Cámara con acceso a la vía pública: la videocámara en la vía pública se ciñe a la protección de entornos privados. La prevención del delito y la garantía de seguridad en las vías públicas corresponden en exclusiva a las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado. Por lo tanto, la regla general es la prohibición de captar imágenes de la calle desde instalaciones privadas. Sin embargo, debido a la administración del espacio público se tiene que en ocasiones es necesario captar accesos como puertas y ventanas, la normatividad explica que las cámaras de video no pueden obtener imágenes de espacios públicos, salvo que resulte imprescindible para la finalidad de vigilancia y control, o resulte imposible evitarlo por razón de la ubicación⁵⁸.

5.5. Cámaras conectadas a internet: el internet y la tecnología han permitido visualizar y aplicar nuevas formas de vida y de trabajo, las herramientas disponibles permiten el ahorro de costos al facilitar la grabación directa de soporte digital y facilita otros métodos de servicios de vigilancia. Sin embargo, incurre riesgos cuando no se instala de forma correcta y la configuración por defecto del software puede no reunir las garantías de seguridad facilitando el acceso abierto a las imágenes por las personas no autorizadas.⁵⁹

5.6. Entornos escolares y menores: la imagen obtenida en los entornos escolares requiere de especial cuidado debido a que la población objetivo lo amerita. Mediante este control se pueden controlar conductas que puedan afectar la seguridad y debe ser una medida proporcional y justificada si se cumple con los objetivos propuestos. De forma particular, la zona objeto de vigilancia será la mínima abarcando espacios públicos como accesos o

56 Ídem. p.21

57 Ídem. p.22

58 Ídem p.24

59 Ídem p.25

pasillos, no se pueden instalar cámaras de video en espacios protegidos por el derecho a la intimidad como baños, vestuarios o aquellos en los que se desarrollen actividades cuya captación pueda afectar a la imagen o a la vida privada como los gimnasios. De igual manera, el uso de cámaras de video con fines de seguridad en espacios de juego, aulas y otros ámbitos en los que se encuentran los menores solo podrán ser objeto de grabación en presencia de circunstancias excepcionales, justificadas por la presencia de un riesgo objetivo y previsible para la seguridad de los menores⁶⁰.

5.7. Espacios públicos de uso privado: la vida privada de las personas se puede dar en espacios públicos como los establecimientos comerciales, restaurantes, lugares de ocio, entre otros. En estos lugares, no se pueden colocar cámaras de video en espacios protegidos por el derecho a la intimidad como baños, vestuarios, etc., Así mismo, las imágenes que se obtengan no se pueden utilizar con fines comerciales o promocionales y en particular para su emisión a través de internet, salvo autorización de la persona⁶¹.

5.8. Taxis: la instalación de cámaras de video en los taxis requiere del manejo de una empresa de seguridad privada, que deberá obtener la autorización de la autoridad competente⁶².

5.9. Videocámaras de las fuerzas y cuerpos de seguridad: la utilización de cámaras de video por las fuerzas y cuerpos de seguridad en lugares públicos regula su utilización policial con la finalidad de contribuir a asegurar la convivencia ciudadana, la erradicación de la violencia y la utilización pacífica de las vías y espacios públicos, así como de prevenir la comisión de delitos, faltas e infracciones relacionados con la seguridad pública. Según lo estipula la LOPD se deduce que el tratamiento de los datos personales procedentes de las imágenes obtenidas mediante la utilización de cámaras y videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad se regirá por sus disposiciones específicas y por lo especialmente previsto, en su caso, por la LOPD. Por ello, se aplicarán las disposiciones específicas a: competencias de las Comisiones de Garantías de la Videovigilancia respecto del informe previo a la autorización, y demás competencias atribuidas por la Ley y el reglamento que la desarrolla; a la autorización de las instalaciones fijas y de la utilización de videocámaras móviles; así mismo, al registro de instalaciones autorizadas donde se dé el principio de proporcionalidad en la utilización de las videocámaras en su doble versión

⁶⁰ Ídem p.27

⁶¹ Ídem p.27

⁶² Ídem p.28

de idoneidad y de intervención mínima. De igual manera la puesta de las imágenes deben ser captadas a disposición de la autoridad administrativa o judicial competente, el periodo para la conservación de las imágenes y destrucción de las mismas. Debe existir una señalización de las zonas vigiladas en ejercicio de los derechos de acceso y cancelación y finalmente, se debe contar con el cumplimiento de las infracciones y sanciones relacionadas con el desarrollo de la actividad policial.⁶³

- 5.10. Cámaras de video con fines de control de tráfico: Las cámaras deberán utilizarse con respeto al principio de proporcionalidad en su doble versión de idoneidad y de intervención mínima; corresponderá a las Administraciones públicas con competencia para la regulación del tráfico, autorizar la instalación y el uso de estos dispositivos; la creación de los ficheros mediante una disposición de carácter general publicada en el diario oficial que corresponda. Asimismo, se debe realizar la inscripción ante el Registro General de Protección de Datos de la Agencia Española de Protección de Datos. Finalmente, se debe contar con la adopción de medidas de seguridad y documentación de las mismas, de forma práctica debe existir la señalización del espacio vigilado.⁶⁴
- 5.11. Espectáculos deportivos: Las cámaras que se utilicen en estos escenarios pueden ser fijas o móviles. De tal manera que las cámaras fijas controlarán el exterior e interior del recinto, cubriendo las zonas de acceso y las gradas y proporcionando una visión total del espacio y, las cámaras móviles se situarán en los espacios que el Coordinador de Seguridad estime necesario controlar especialmente en cada acontecimiento deportivo. El circuito cerrado de televisión dispondrá, asimismo, de medios de grabación para registrar las actitudes de los asistentes y el comportamiento de los grupos violentos.⁶⁵
- 5.12. Tratamientos en entornos escolares con fines distintos de la seguridad: un ejemplo de este caso puede ser facilitar el acceso a los padres a imágenes de clases y espacios de juego en guarderías o centros de educación infantil. Se debe aclarar que los principios que lo amparan son de la LOPD y, exige la autorización paterna, materna o del representante legal cuando se trate de menores de edad.⁶⁶

⁶³ Ídem p. 30-31.

⁶⁴ Ídem p. 33

⁶⁵ Ídem p. 34

⁶⁶ Ídem p. 37

- 5.13. Video porteros: Se excluye la aplicación de la norma cuando se obtienen imágenes domesticas en el ámbito personal y doméstico, entendiéndose por tal el realizado por una persona física en el marco de una actividad exclusivamente privada o familiar. En aquellos casos en los que la utilización de video porteros se limite a su función de verificar de la identidad de la persona que llamó al timbre y a facilitar el acceso a la vivienda, no será de aplicación la normativa sobre protección de datos.⁶⁷
- 5.14. Investigación científica y usos afines: uno de los fines posibles para la captación y grabación de imágenes relativos a personas identificadas o identificables es la investigación, ya se trate de investigación científica, del estudio de hábitos de uso o consumo, o incluso en el ámbito de los procesos de selección de personal.⁶⁸
- 5.15. Promoción turística y finalidades relacionadas: la difusión de imágenes con finalidad promocional a través de Internet es una práctica cada vez más común ya se trate de difundir un determinado ámbito corporativo o a lugares de interés turístico. Únicamente cuando la captación y emisión de las imágenes no afecte a personas identificadas o identificables resultara excluida la aplicación de la LOPD.⁶⁹

6. Recursos humanos y el control y vigilancia

6.1. Incidencia ambiente laboral

Como ya se ha explicado anteriormente la globalización y las nuevas tecnologías se han encargado de cambiar las formas de trabajo en las empresas, de tal manera que es necesario dividir en dos partes la incidencia en el ambiente laboral. La primera hace referencia al trabajo en oficina en donde el trabajador se traslada desde de su domicilio hasta el lugar de trabajo y la segunda es el teletrabajo o trabajo a distancia, que es una nueva tendencia en las empresas. Este último modelo muestra una posibilidad que abre nuevas perspectivas, soluciona algunos problemas y abre nuevos interrogantes.

6.1.1. Trabajo en oficina:

El trabajo en oficina responde a una exigencia importante en cuanto a la velocidad de procesamiento de la información, los requerimientos de la adaptación a trabajar con equipos de trabajo nuevos, la adaptación a nuevas formas de organización del trabajo (horarios,

⁶⁷ Ídem p. 38

⁶⁸ Ídem p. 39

⁶⁹ Ídem p. 40

ritmos, entornos del trabajador), localización y herramientas de trabajo, etc., pueden producir en el trabajador una sensación de desequilibrio entre la demanda de la tarea y las propias capacidades para llevarla a cabo. Los factores anteriores pueden provocar en el trabajador: aburrimiento, desmotivación, sentimiento de ansiedad o estrés en el trabajo, dolor y tensión muscular, mayor número de errores debido a la monotonía o al exceso de presión de tiempo y finalmente se incrementa el absentismo relacionado con el estrés.⁷⁰

6.1.2. Teletrabajo o trabajo a distancia:

La realidad del teletrabajo supone como área de operación el lugar de domicilio del trabajador. Su relación con la empresa es solo mediante el ordenador. Su relación con la cultura de la empresa es nula y la relación con sus compañeros de oficina inexistente.⁷¹ A continuación se indican las modalidades del teletrabajo:

Conexión off line: la realización de la actividad laboral se lleva a cabo a través de un disco compacto, USB u otros medios tecnológicos o mecánicos como correo convencional.⁷²

On line: el trabajador hace uso de las telecomunicaciones para recibir, informar, recoger órdenes de trabajo y resultados hacia la empresa y viceversa.⁷³

One way line: las tareas se desarrollan con un terminal conectado a un ordenador o sistema central de la empresa donde fluyen los datos.⁷⁴

Two way line: el trabajador desarrolla su actividad con un terminal conectado a una red, permitiendo intercambiar la información con la empresa y con los diferentes ordenadores.⁷⁵

Por lo anterior, los factores de influencia de esta modalidad de trabajo son:

Problemas culturales: Entornos, realidad personal.

Problemas comunicativos: Semánticos/semiológicos, no verbales.

⁷⁰ Barreiro González, G. (2006). Las enfermedades del trabajo: Nuevos retos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social., p. 24

⁷¹ MARTÍNEZ SÁNCHEZ, F., Nuevas tecnologías de la comunicación y la empresa, en http://www.lmi.ub.es/te/any96/martinez_sd/ (07 de agosto de 2017)

⁷² RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., Poder control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores, Tirant lo Blanch. (2015), p. 44.

⁷³ Ibídem

⁷⁴ Ibídem

⁷⁵ Ibídem

Problemas sociales: Organizaciones, laborales, económicos, familiares, personales, materiales/urbanos.⁷⁶

Hay que tener en cuenta que quién primero se resiente en una organización laboral mediante teletrabajo es la organización en sí misma. No es necesario que quienes trabajan para una empresa formen parte de la misma, aunque hagan una tarea en ella. No precisan ser conocidos ni ubicados dentro del organigrama, pero interactúan con los integrantes del mismo y se complementan con ellos. Las organizaciones han de responder a esta nueva situación mediante estructuras flexibles basadas más en tareas que en status.⁷⁷

Como complemento a estos grupos de problemas podría establecerse un primer nivel de conflicto que tiene que ver con los medios utilizados en sí mismos y se concreta en lo que supone pasar de utilizar una determinada tecnología a otra más sofisticada. El problema es de adaptación y formación, pero, salvo en casos muy concretos, el problema es fácilmente superable, lo que hace que no lo haya incluido con los anteriores. Un segundo problema tiene que ver que el hecho de que el teletrabajo supone un aislamiento físico del trabajador con relación al equipo con el que trabaja. Sólo le une la tarea a realizar pero sin contacto físico. La tarea se realiza dentro de un ciberespacio. De forma general, el domicilio particular es, no solo el lugar de residencia, sino también el de trabajo.⁷⁸

6.1.3. Tecnoestrés en el trabajo:

Con cualquiera de los modelos anteriormente mencionados la intimidad del trabajador puede sufrir graves atentados, tanto como el trabajo de oficina, el teletrabajo interactivo y el que no tiene conexión telemática, el trabajador se encuentra expuesto a estrecha vigilancia, de forma directa y en tiempo real. Ello sin olvidar que siempre es necesaria una fuerte autodisciplina y motivación para realizar las tareas, sea en un centro de trabajo con más personas o de forma virtual desde otros espacios físicos.

Ahora bien, debido a que en todas las empresas y en los diferentes trabajos existen casos de estrés laboral, es necesario describir cuatro formas de tecnoestrés para que se puedan

⁷⁶ MARTÍNEZ SÁNCHEZ, F., Nuevas tecnologías de la comunicación y la empresa, en http://www.lmi.ub.es/te/any96/martinez_sd/ (07 de agosto de 2017)

⁷⁷ *Ibidem*

⁷⁸ *Ibidem*

distinguir y según el diagnóstico poder actuar y resolver el conflicto laboral. Sumado la vigilancia y control estos síntomas se agudizan haciendo que el trabajador se bloquee y no pueda realizar sus actividades diarias.

Síndrome de fatiga informativa (data smog): se refiere a la sobrecarga de información experimentada al usar el internet.⁷⁹

Locura multitarea (multitasking madness): hace referencia a la imposibilidad de la mente humana a la hora de seguir el ritmo de los ordenadores capaces de ejecutar numerosas actividades a la vez.⁸⁰

Problemas informáticos (computer hassles): causados por la lentitud y averías del sistema, la cantidad de mensajes electrónicos recibidos, incluidos spam, informaciones fraudulentas y anuncios (pop-ups), virus (troyanos y gusanos) y pérdida de ficheros.⁸¹

Agotamiento emocional (burnout technological): consecuencia de una acumulación de demasiada presión y pocos motivos de satisfacción.⁸²

6.1.4. Incidencia en las relaciones laborales:

El uso de la tecnología en cuanto a las relaciones laborales individuales, mediante el uso de correo electrónico, navegación por internet, plantea un orden de cuestiones que hacen referencia a los límites del uso extra laboral de los medios informáticos por los trabajadores y la facultad de vigilancia y control empresarial de dicho uso. Esto para la empresa ha generado conflictos en cuanto a la utilización de los medios para uso privado, y por parte del trabajador la posibilidad de vigilar los ordenadores, los controles sobre la navegación en internet y el correo electrónico permiten realizar inspecciones más incisivas, con menor esfuerzo por parte de la empresa. Dichos controles, aun siendo realizados dentro del más riguroso respeto al derecho, pueden llegar a poner en riesgo el secreto a las comunicaciones y el derecho a la intimidad de los trabajadores⁸³. Generalmente se presentan casos en donde

79 RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., Poder control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores, Tirant lo Blanch. (2015), pág. 22.

80 *Ibíd*em

81 *Ibíd*em

82 *Ibíd*em

83 CARDONA RUBERT, M., "Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas. Universidad de Valencia", Revista de relaciones laborales LAN HARREMANAK, (2003), pág. 157-173.

los ordenadores están programados para bloquear el acceso a páginas de redes sociales u otras que sean de carácter personal, sin embargo, esta solución de control se considera parcial debido a que elementos como los Smartphone tienen acceso a internet y los trabajadores pueden saltarse las reglas de la empresa haciendo uso de este en horas laborales.

En cuanto a las relaciones laborales colectivas se tiene inconvenientes debido a que al trabajador se le dificulta respetar las normas y socializar con sus compañeros de trabajo sin la utilización de la tecnología como el correo electrónico, chats, navegación por internet, entre otras herramientas brindadas por la empresa para ejecutar las funciones que le corresponde a cada trabajador.

A continuación se describen las posibles situaciones que se pueden presentar con los diferentes métodos de vigilancia y control.

- Fichaje a la entrada y salida: aunque es uno de los métodos más habituales de un control empresarial, no es tan invasivo como otros, la normatividad para su aplicación no es tan compleja como el caso de las cámaras de video.
- Cámaras de video: este método vigilancia y control es el método más invasivo, por eso su normatividad de aplicación es más complejo y descriptivo. Su utilización deben ir acompañado de avisos informativos en donde se encuentren las cámaras, de tal manera el trabajador se sentirá más cómodo.
- Control de correo electrónico: los trabajadores generalmente no le colocan cuidado a la utilización de esta herramienta de trabajo, por lo tanto, se presentan inconvenientes con la información que se brinda que puede ser de carácter personal o institucional.
- Control del ordenador: esta herramienta de trabajo tiene múltiples usos, de los cuales puede servir como juego, archivo de música personal, uso para tareas personales, entre otros; lo que puede causar inconvenientes al tratar con información importante de la empresa.
- Grabación de conversaciones telefónicas: sucede mucho en las empresas de Contact center o telemarketing donde generalmente los inconvenientes suceden por arte de la empresa, cuando se escuchan las llamadas para ver el servicio ofrecido. La empresa tendrá que avisar que se puede hacer estos controles, y tendrán que ser puntuales, salvo que haya sospechas fundadas que justifiquen un control más exhaustivo. De igual manera,

la empresa no puede instalar micrófonos en el centro del trabajo para escuchar las conversaciones de los trabajadores.

- GPS: tendrá que ser la medida menos invasiva dentro de las posibles para realizar el control que se quiere llevar a cabo. Ya que si se quiere controlar si un trabajador entrega los pedidos, puede suplirse a través de la firma del cliente de un recibo. Por lo contrario, si lo que se quiere controlar son posibles robos del vehículo, puede ser el método indicado, siempre que no se esté controlando todo el tiempo la ubicación del trabajador.

6.1.5. Como mejorar el trato con los empleados

Las medidas de vigilancia y control sean o no de carácter tecnológico tienen como fin preservar el interés mercantil del empresario y en ultimo termino el derecho de propiedad, es así que el papel del empleado es cumplir las órdenes e instrucciones del empleador en ejercicio regular de sus facultades directivas. Finalmente, las nuevas tecnologías se utilizan para ser más eficaz y cómodo el control empresarial de los trabajadores. La aplicación de la informática a la gestión del personal provoca una metamorfosis de la actividad laboral que puede poner en peligro algunos de los aspectos más vulnerables de la personalidad humana, la dignidad y la intimidad del individuo y su propia salud física y mental.

Como se mencionó anteriormente los trabajadores al igual que la organización de todas las áreas de la empresa deben estar en armonía y sintonía para que las tareas y objetivos estén encadenados, tal es el caso del área de recursos humanos, que se encarga del bienestar de los trabajadores entre otras; en esta área existen herramientas ya formuladas como diseño de programas de incorporación progresiva, unido a la dotación de planes de formación adecuados para el seguimiento de su evolución y una concepción adecuada de las empresas. Por lo tanto, para ofrecer un adecuado ambiente laboral se podría implementar procesos para promover el interés hacia los ordenadores, el entusiasmo es contagioso y un instructor entusiasta puede ayudar a generar sentimientos positivos y hacer el aprendizaje más agradable, de igual manera la información asertiva es fundamental para que el trabajador se contextualice y pueda realizar tranquilamente sus funciones. Se debe enfatizar que todas las áreas de la empresa se ven influenciadas y por lo tanto, desde la dirección hasta el área más pequeña de la organización debe estar en armonía con las metodologías utilizadas.

Debido a que cada organización y actividad es diferente y no se pueden estandarizar y basar en un solo procedimiento, para que el sistema de control y vigilancia en las empresas sea efectivo y más que una conducta correctiva sea preventiva se recomienda controlarlo mediante las siguientes actividades:

Un buen sistema de comunicación desde el área encargada de controlar ya que es primordial para que los trabajadores se sientan cómodos y no vigilados.

Debido a que de forma general para la vigilancia y el control se utilizara tecnología como cámaras de video, GPS, registrador ocular, registrador huellar, registrador con carnet, entre otros, es necesario que los trabajadores entiendan cual es el sistema, como funciona y cuál es el objetivo con su utilización.

De igual manera estar en periodos de capacitación que permitan mejoramiento continuo y que formen lazos de familiaridad conducirá a un buen ambiente laboral. Es decir, mientras el trabajador tenga claro sus funciones, como realizar esas funciones y que entienda el proceso que se lleva a cabo en la organización en cuanto vigilancia, no se van a generar conflicto de índole mayoritario.

Algo fundamental para que las empresas puedan trabajar de forma libre y no se sientan amarradas a un sistema de vigilancia es velar por la privacidad de los trabajadores. Lo que ha ocurrido es que el espacio de la privacidad ha variado mucho a lo largo de la historia y lo que ha hecho el Internet no es más que cambiar de nuevo el espacio de lo público y lo privado, y eso es lo que la regulación pretende en sus nuevos cambios de leyes. Se considera que, aunque se está en un espacio laboral el trabajador tiene derecho a decidir qué partes de su esfera vital puede ser accesible para otros y controlar la extensión, la manera y el momento de usar esa información. Por lo tanto, el Reglamento Europeo de Protección de Datos (REPD) afirma que la privacidad es un derecho fundamental para todas las personas. Así mismo, la privacidad es un derecho fundamental recogido en la Declaración Universal de Derechos Humanos. El uso universal de Internet ha multiplicado la cantidad y el tipo de información a los que tanto empresas como usuarios tienen un fácil acceso. Esta abundancia de datos sobre las personas, junto con la facilidad y velocidad a la que se puede transmitir, suponen una gran oportunidad, pero también una gran responsabilidad para las empresas que en su día a día gestionan datos de carácter personal. No cabe duda de que el progreso tecnológico ha de

tener en cuenta también las garantías que tradicionalmente ofrece el derecho a la protección de datos, pero al mismo tiempo es igualmente importante que la regulación no frene la innovación sino que sea un factor importante de estímulo de la economía digital, como el verdadero motor de crecimiento económico y generador de empleo que tanta falta hace en estos tiempos. Está claro que es necesario proteger la privacidad para potenciar el uso de Internet mediante políticas coherentes y una regulación flexible y abierta que garantice la privacidad, sin obstaculizar la innovación y el desarrollo de nuevos productos y servicios y sobre todo que no quede superada con el cambio y la evolución tecnológica. En otras palabras, en una era globalizada y transfronteriza y con herramientas como son el Internet, se necesita una regulación global y un estándar internacional de privacidad que genere confianza, seguridad y certidumbre a ciudadanos y empresas, sin poner excesivas cargas administrativas a éstas y favoreciendo la inversión.⁸⁴

Por otro lado, no se puede desconocer que los trabajadores son cada vez más conscientes que sus datos son la materia prima capital de la sociedad de la información y del conocimiento y a cambio exigen que su información personal esté segura y su privacidad esté garantizada por los proveedores de los servicios. A nadie le sorprende ya las reacciones negativas que se han producido como consecuencia de los recientes cambios de las políticas de privacidad de aplicaciones móviles que permiten compartir información y datos personales, tales como fotografías con millones de usuarios. Por lo tanto, es evidente que la privacidad se ha convertido ya en un soporte fundamental en cualquier modelo de negocio digital. Se podría decir que, sin privacidad, un servicio no llegará a tener la confianza del usuario y, por tanto, su modelo de negocio será inviable. Aquí es donde entra en juego la privacidad como elemento de competitividad de las empresas y como principio fundamental para el trato con los trabajadores.⁸⁵

7. Como operar y controlar

La difusión masiva de las tecnologías de la información no ha introducido conflictos distintos a los que ya se planteaban en cuanto a la utilización de medios de la empresa para fines privados y el derecho del empresario de controlar tal utilización, pero ciertamente la

⁸⁴ CASADO OLIVA, O., “La privacidad no es un problema sino la solución”, Agencia española de Protección de Datos, pág. 364-373

⁸⁵Ibídem

utilización de las tecnologías de la información y la comunicación multiplica las facultades de control empresarial y, por lo tanto, su capacidad para fiscalizar la ejecución de la prestación laboral. No se trata, únicamente, de un incremento cuantitativo sino fundamentalmente cualitativo. La posibilidad de monitorizar los ordenadores, los controles sobre la navegación en internet y el correo electrónico permiten realizar controles más incisivos, con menor esfuerzo por parte del empresario.⁸⁶

Ahora bien, 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 empresario como las de los trabajadores. Alcanzar una solución que contemple los intereses en conflicto no es tarea fácil, aun siendo necesarios los esfuerzos por hallar tal equilibrio, no existe sin embargo, sistema alguno capaz de preservar la intimidad del trabajador de modo absoluto, sin que ello signifique que no se le haya de dotar de las máximas garantías posibles.⁸⁷

Es así, que con el fin de hacer uso de las herramientas para el control de los trabajadores, es necesario operar bajo un marco general, posteriormente aclarar cómo se deben trabajar los datos personales y por último describir los métodos y sistemas de control informáticos más relevantes en la actualidad. A continuación, se describe cada uno de los pasos:

7.1.Principios para operar y controlar

El uso de tecnologías de la información multiplica las posibilidades de control empresarial y obliga a tener en cuenta el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, a adoptar medidas de control que sean proporcionales y respeten su dignidad, su derecho a la protección de datos y su vida privada⁸⁸. Debido a lo anterior se recomienda aplicar los siguientes principios:

La legitimación para el tratamiento deriva de la existencia de la relación laboral y, por tanto dependiendo del contrato y de la necesidad de la información, no se requiere del consentimiento del empleado, pero si información al mismo.⁸⁹

86 CARDONA RUBERT, M., “Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas. Universidad de Valencia”, Revista de relaciones laborales LAN HARREMANAK, (2003), pág 165

⁸⁷ Ídem p.168

88 Agencia española de protección de datos, Guía para la protección de datos en las relaciones laborales, pág. 44

89 Ibídem.

Cuando se decide adoptar una medida de control que comporte un tratamiento de datos personales debe aplicarse el principio de proporcionalidad. Esto significa, que cada actividad y función debe ser analizada para que se cumpla la privacidad de la información del trabajador.⁹⁰ Sin embargo, se debe buscar en los métodos de control la manera menos invasiva para los trabajadores. Así mismo, debe ser proporcional, es decir, que exista una correspondencia entre la invasión que se realiza sobre los derechos del trabajador y el interés de la empresa en realizar la vigilancia y control. De igual manera este procedimiento se debe realizar durante el horario y el lugar de trabajo. Finalmente, los hechos que sucedan fuera de la jornada de trabajo no se pueden sancionar.

Las técnicas para el control y vigilancia de los trabajadores deben cumplir con el objetivo de verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales. De tal manera, que debe ser idónea en tanto que debe ser la adecuada para realizar el control que se quiere llevar en la empresa.

Los datos que se obtengan y almacenen deben ser exactos y actualizados, así mismo, no pueden conservarse más tiempo del necesario⁹¹. Dentro de esta medida se debe informar al trabajador que se están realizando medidas de vigilancia y control, dentro de la capacitación se debe explicar de que se tratan estas medidas y como se realizan.

Socializar con los trabajadores acerca del uso permitido de los celulares, smartphone, correo electrónico, entre otros dispositivos de uso empresarial y personal⁹².

Existe la posibilidad de que los trabajadores tengan disponibilidad de informes acerca de los resultados del control en los puestos de trabajo, de esta manera se pueden realizar retroalimentaciones de la empresa hacia los trabajadores para mejorar la productividad y desempeño de las actividades diarias.

7.2. Tratamiento de Datos Personales

Durante la vigilancia en las empresas se generan diferentes tipos de información, como lo son los Datos Personales, que si bien pueden brindar ventajas y beneficios a las empresas, también se genera un riesgo alto en materia de privacidad de los trabajadores, es así que estos

⁹⁰ *Ibíd.*

⁹¹ *Ibíd.*

⁹² *Ibíd.*

datos se deben manejar de forma ordenada y cumpliendo con la normativa de la LOPD, lo cual sugiere evitar:

- Tratamientos que son incompatibles con la finalidad que motivó su recogida.⁹³
- Gestionar datos desactualizados o erróneos que llevan a resultados incorrectos.
- Tomar decisiones o realizar tratamientos basados en datos inexactos que no responden a la realidad.⁹⁴
- Dificultar la gestión de derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de los datos personales que trata la entidad. En este sentido, el RGPD exige que todo tratamiento de datos personales cumpla con el principio de calidad:
 - Que sean tratados de manera lícita, leal y transparente.
 - Que sean datos pertinentes y adecuados a la finalidad que motiva la recogida.
 - Que estén estrictamente limitados a los necesarios atendiendo a la finalidad para la que se recogen.
 - Que no se utilicen para finalidades incompatibles o que nada tengan que ver con aquellas que motivaron su recogida.
 - Que sean exactos y estén actualizados.⁹⁵

Según lo anterior se recomienda que la empresa:

Realice un análisis previo al inicio del proyecto sobre la tipología de datos necesarios, las finalidades iniciales que se pretenden con la recogida de datos y aquellas que puedan surgir en un futuro cercano, y la caducidad de los mismos.⁹⁶

Seleccione los datos correctos y se interpreten de manera adecuada (gestión de datos adecuados, pertinentes y no excesivos).⁹⁷

⁹³ Saíz, C. (2017). *Código de buenas prácticas en protección de datos para proyectos, big data*, pág. 17

⁹⁴ *Ibíd*

⁹⁵ *Ibíd*

⁹⁶ *Ibíd*

⁹⁷ *Ibíd*

Organice la información que se obtiene de manera coherente, en función de los propósitos perseguidos para evitar recoger y almacenar más datos de los estrictamente necesarios para cumplir la finalidad para la que se recogieron.⁹⁸

Establezca protocolos de verificación periódica que permitan comprobar que el tratamiento de datos continúa siendo compatible y lícito con la finalidad inicial.⁹⁹

Proteja y haga cumplir con el principio de minimización de datos, es decir, limitar al mínimo la cantidad de información recabada que permita lograr el propósito legítimo que se pretende y que se almacene durante el tiempo mínimo indispensable. Así, es recomendable que la entidad establezca revisiones periódicas automáticas y técnicas de revisión y depuración de información. En segundo lugar, la conservación de los datos (tanto desde el punto de vista de la forma en que se realiza su almacenamiento como respecto al periodo durante el que deben almacenarse).¹⁰⁰

Puede ser recomendable para la empresa establecer sistemas de control de acceso (por ejemplo, estableciendo protocolos de acceso específicos en función del tipo de usuario), realizar el cifrado de la información y, en la medida de lo posible, utilizar técnicas de monitorización del sistema que sean objeto de auditorías periódicas. Respecto al periodo durante el que deberán almacenarse los datos, se limitará al tiempo imprescindible para cumplir con la finalidad que motivó la recogida de los datos y, en su caso, durante el tiempo que exija la normativa sectorial que resulte de aplicación. Por ello, puede ser recomendable que la empresa realice una división de datos en función del tiempo durante el que deben ser almacenados. Dichos criterios deberán ser definidos con el apoyo del departamento legal de la empresa.¹⁰¹

CONCLUSIONES

1. Las herramientas tecnológicas son imprescindibles en el entorno competitivo empresarial, el mal uso de la tecnología afecta de forma directa a todos los niveles de la

98 *Ibíd*em

99 *Ibíd*em

100 *Ibíd*em

101 *Ibíd*em

empresa y su impacto se puede analizar desde el punto de vista estratégico, comercial, organizativo y tecnológico.

2. La Constitución Española y el estatuto de los trabajadores son normas jurídicas que regulan aspectos legales para el control y vigilancia de las empresas. Así mismo, la Agencia española de protección de datos es la autoridad competente encargada de velar por la privacidad y la protección de datos de las personas.
3. Las técnicas utilizadas para el control y vigilancia tanto en horario y labores son: hojas de firma, time trackers, tarjetas de banda magnética, tarjetas de proximidad, aplicaciones de control de accesos, sistemas de control biométrico (identificación de huellas dactilares, biometría vascular, biometría facial, escáner de iris u ojos, biometría de perfil de mano), el reloj checador y sistemas de GPS. De igual manera, las cámaras de video dentro de los métodos de vigilancia y control es el más invasivo y del cual existe más normatividad para su ejecución. Sin embargo, es el medio más eficaz para vigilar a los trabajadores.
4. Las excepciones existentes para la vigilancia y control que tienen las cámaras de vigilancia y los circuitos cerrados de televisión es debido a la confidencialidad de los datos y al uso exclusivo de los mismos. Explícitamente se aplican en las empresas de seguridad, en lugares como el acceso a edificios y salas de juego, entidades financieras, acceso a la vía pública, cámaras conectadas a internet, entornos escolares y de menores, espacios públicos de uso privado, taxis, videocámaras de fuerzas y cuerpos de seguridad, videocámaras para el control de tráfico, espectáculos deportivos, video porteros, investigación científica, promoción turística y finalidades relacionadas.
5. Sin duda alguna las nuevas herramientas de trabajo (ordenador, internet, etc.) tienen una relación directa en cuanto a las relaciones laborales individuales y colectivas, de tal manera que generan dos tipos de cuestiones. La primera hace referencia a los límites del uso extralaboral de las herramientas de trabajo por parte de los trabajadores y la segunda a la facultad de vigilancia y control que realiza la empresa acerca de su uso. Esto genera, un juego de roles de parte del trabajador y del empresario.
6. El control en las empresas tiene como fin principal garantizar la seguridad de los recursos humanos y materiales, en primer caso, las empresas lo utilizan para verificar el cumplimiento por parte del trabajador en cuanto a sus obligaciones y deberes laborales y en segundo para vigilar los activos. Las dos finalidades constituyen bienes valiosos para

la aplicación de la ley jurídica, pero están sometidos al cumplimiento de ciertas condiciones. Los medios técnicos que se utilicen para la vigilancia y control repercuten directamente sobre los derechos de las personas lo que obliga a la legislación a fijar garantías que velen por los derechos de los empleados.

7. Con el fin de mejorar la rentabilidad empresarial y ajustándose a la evolución se hace uso de las herramientas informáticas actuales en los procesos productivos como metodología efectiva de control en las diferentes áreas de operación. Esto tiene un impacto positivo en los indicadores de resultados, sin embargo, también se requiere de mucho cuidado debido a que puede poner en peligro algunos de los derechos fundamentales de los trabajadores, todo ello puede afectar la relación colectiva con el uso de los sistemas informáticos en la empresa y el manejo de información a nivel personal.
8. A partir de la implementación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, las empresas pueden evaluar y mejorar la productividad. Esto significa que se implementan nuevos desafíos desde el punto de vista del control empresarial de la actividad laboral de los trabajadores.
9. El proceso de control y vigilancia en las empresas permite conocer de forma más detallada la actividad que realizan los trabajadores, es el inicio de un diagnóstico de ineficiencias o malos hábitos de trabajo, es una herramienta para la prevención de accidente de trabajo y enfermedad laboral.
10. Como aspectos negativos del control en los empleados se tiene el costo elevado de algunas herramientas de trabajo. Que el trabajador no entienda el objetivo del proceso y se desmotive disminuyendo su productividad y, en muchos casos se pueden llegar a presentar inconvenientes con los derechos fundamentales de los trabajadores; hecho que causa mal ambiente laboral y costos adicionales por parte del empresario.

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Española de protección de datos, (2013). *Carta de Servicios*. [online] Available at: <https://www.agpd.es/portalwebAGPD/canaldocumentacion/publicaciones/common/pdfs/CartaServiciosAEPD.pdf> [Accessed 3 Jun. 2017].
- Agencia Española de protección de datos, *Guía de Reglamento General de Protección de datos para responsables de tratamiento*, pág. 37
- Agencia Española de protección de datos, *Guía de videovigilancia*, pág. 50
- Agencia estatal boletín oficial del estado, Constitución Española, de 31 de octubre de 1978
- Barreiro González, G. (2006). *Las enfermedades del trabajo: Nuevos retos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*. [online] www.seg-social.es. Available at: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100517.pdf> [Accessed 11 Aug. 2017].
- Cardona Rubert, M., “Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas. Universidad de Valencia”, *Revista de relaciones laborales LAN HARREMANAK*, (2003), pág 157-173.
- Casado Oliva, O., “La privacidad no es un problema sino la solución”, Agencia española de Protección de Datos, pág. 471
- Desdentado Bonete, A. y Muñoz Ruiz, A. B., “Trabajo, video vigilancia y controles informáticos, Un recorrido por la jurisprudencia”, *RGDTSS*, núm. 39 (2014), pp. 2 y ss.
- Escalante García, M., “Nuevas tecnologías y protección de datos: retos y oportunidades para el cumplimiento, 20 años de Protección de Datos de España”, Agencia española de Protección de Datos, pág. 471
- Fernández Avilés, J.A. y Rodríguez Victoria, R, R., “Nuevas tecnologías y control empresarial de la actividad laboral en España”, *Labour&LawIssues*, núm. 1 (2016), pp. 57 y ss.
- Lastra Lastra, J M; (2017). Rodríguez Escanciano, Susana, Poder de control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores, Valencia, Tirant lo Blanch, 2015, 300 pp.. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, XLX() 1069-1073. Available at: [de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42751409021](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42751409021).
- Lavilla Martínez, F. (2006). *20 años de proteccion de datos en España*. [online] www.agpd.es. Available at:

- https://www.agpd.es/portalwebAGPD/canaldocumentacion/publicaciones/common/monografias/20_anos_Proteccion_Datos_Espana.pdf [Accessed 3 Jun. 2017].
- Llamosas Trápaga, A. (2012). Nuevas tecnologías de la información y comunicación; poder de control y derechos fundamentales. *Revista de derechos fundamentales*, [online] 7(0719-1669), pp.15-28. Available at:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4016735> [Accessed 3 Jul. 2017].
- Martínez Sánchez, F., Nuevas tecnologías de la comunicación y la empresa, en http://www.lmi.ub.es/te/any96/martinez_sd/ (07 de agosto de 2017)
- Muciente, E., *¿Qué es la LOPD?*, En elmundo.es, (19 de julio de 2017)
- Organización internacional del trabajo, (2016). Guía sobre la protección de datos en las relaciones laborales. [online] Available at:
https://www.agpd.es/portalwebAGPD/canaldocumentacion/publicaciones/common/Guias/GUIA_RelacionesLaborales2.pdf [Accessed 2 Jun. 2017].
- Palomeque López, M y Álvarez de la Rosa, M., *Derecho del trabajo*, Editorial universitaria Ramón Areces (2016, España), pág. 89
- Rodríguez Escanciano, S., Poder control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores, Tirant lo Blanch, (2015), pág. 13.
- Sáez Vacas, F., García O., Palao J y Rojo P., (2014). *Influencia de la tecnología en el entorno*. [online] upm. Available at: <http://dit.upm.es/~fsaez/intl/capitulos/4%20Influencia%20de%20la%20tecnologia%20en%20el%20entorno.pdf> [Accessed 15 Jul. 2017].
- Saíz, C. (2017). *Código de buenas prácticas en protección de datos para proyectos, big data*. [online] www.agpd.es. Available at:
https://www.agpd.es/portalwebAGPD/canaldocumentacion/publicaciones/common/Guias/2017/Guia_Big_Data_AEPD-ISMS_Forum.pdf [Accessed 3 Jun. 2017].
- Universidad de Burgos, (2012). Borrador de instrucción de gerencia reguladora del control horario y de presencia en el puesto de trabajo del personal de administración y servicios de la universidad de Burgos. [online] Available at:
https://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/instruccion_control_horario1.pdf [Accessed 15 Aug. 2017].

ANEXOS OPTATIVOS

ANEXO 1. ARTÍCULOS CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Tabla 1 *Artículos constitución Española*

Nombre del artículo	Descripción
Derechos de la persona	
Artículo 10.1	La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.
Artículo 10.2	Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.
Igualdad ante la ley	
Artículo 14	Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
Libertad ideológica y política	
Artículo 16.1	Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley.
Artículo 16.2	Nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias.
Artículo 16.3	Ninguna confesión tendrá carácter estatal. Los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones.
Derecho a la intimidad. Inviolabilidad de domicilio	
Artículo 18. 1	Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
Artículo 18. 2	El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.

Artículo 18. 3	Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.
Artículo 18. 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
Derecho a la huelga	
Artículo 28. 1	Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a formar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.
Artículo 28. 2	Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad
Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Constitución Española, de 31 de octubre de 1978	

ANEXO 2. ARTICULOS ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Tabla 2 *Artículos Estatuto de los trabajadores*

Nombre del artículo	Descripción
Derechos laborales	
Artículo 4.1	Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de trabajo y libre elección de profesión u oficio, libre sindicación, negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto colectivo, huelga, reunión y participación en la empresa.
Artículo 4.2	En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a la ocupación efectiva, a la promoción y formación profesional en el trabajo, a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida ,al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo y a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.
Inviolabilidad de la persona del trabajador	
Artículo 18	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.
Seguridad e higiene	
Artículo 19.1	El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

Artículo 19.2 El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Artículo 19.3 En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

Artículo 19.4 El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 19.5 Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirán al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75% de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada

Dirección y control de la actividad laboral

Artículo 20.1 El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

Artículo 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 adoptadas 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.

Artículo 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 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 disminuidos, en su caso.

Artículo 20.4 El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Jornada

Artículo 34.1 La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Artículo 34.2 Mediante convenio colectivo, o, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta ley.

Artículo 34.3 Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el

tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

Artículo 34.4 Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo. En el caso de los trabajadores menores de 18 años, el período de descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

Artículo 34.5 El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 34.6 Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 34.7 El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos, que por sus peculiaridades así lo requieran.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo. Estatuto de los trabajadores. Banco de datos NATLEX.