

IES-SEP ESCOLA DEL TREBALL  
 CFGS ADMINISTRACIÓ I FINANCES  
 C3-RRHH -GRUP.....  
 UD3.-  
 ALUMNE/A:.....

DATA:

Identificació de l'EXERCICI: CAS TIC

CAS TIC és el cas pràctic número 2 del llibre (pàgina 143).

Cal considerar com afecta a la resolució la notícia de la pàgina 26 de LV, de data 21-01-2012, secció Tendències i títol “El Suprem avala un acomiadament per ús privat de l'ordinador”, d'autor Josep Ma Brunet.

NOTA: C3\_UD3\_LECTURA del cas 4 del llibre ¿Qué significa “razonad la cuestión y da una respuesta fundada”? Lectura de l'article 41 de l 'TRLE

[Annex Document del bufet Conesa sobre l'absentisme laboral i su tratamiento jurisprudencial](#)

...

**A modo de resumen**, tras toda la argumentación que hasta el momento han hecho los tribunales podemos determinar que **es lícito que las empresas controlen los medios informáticos que ponen a disposición de los trabajadores porque se trata de herramientas de trabajo**. Además, también hay que considerar que **el poder de control debe compatibilizarse con el respeto a la dignidad e intimidad del trabajador** y, como se entiende que hay un margen razonable de tolerancia con los usos particulares del ordenador (siempre que no se haya establecido lo contrario por protocolo), entonces, **el control tiene que respetar unos límites marcados por la jurisprudencia(\*)**:

→ **Comunicar a los trabajadores que se va a controlar** el uso de los ordenadores.

→ Comunicar **la forma** en que se va a ejercer este control.

-> Para que este control cumpla con **todas las garantías** no puede basarse en el historial de navegación ni en las visitas realizadas porque eso puede contener datos que forman parte de la esfera privada del trabajador. Es decir, **no podemos alegar que el trabajador pasaba todo el día en Facebook, o en Twitter o viendo porno porque eso supondría haber controlado el historial de visitas** (ergo, haber vulnerado su intimidad). **El control debe basarse en la cantidad de tiempo que un trabajador dedica a actividades que no son propiamente su actividad**. Para ello existen programas que registran la cantidad de tiempo que un trabajador pasa en internet.

Este es el tratamiento **desde el punto de vista legal** que este tema ha recibido por parte de jueces y tribunales **hasta el día de hoy. (\* Qué significa?)**

1 Avisar al treballador (per escrit)

2 Indicar la forma en que es farà el control

3 Emprar programes que controlin el temps que es dedica a...

## Una possible solució

### **1.-EI CAS (SITUACIÓ PLANTEJADA)**

Els responsables d'una empresa volen establir mesures de control eficaces sobre els seus empleats (control dels e-mails i les converses telefòniques, a més de la vigilància amb càmeres de seguretat), per tal d'assegurar-se de que els seus empleats realitzen exclusivament les tasques encomanades.

Tant els correus com les comunicacions telefòniques, poden ser objecte de control per part de l'empresari en cas de que existeixi una autorització judicial, en cas contrari, la cosa es complica molt

Aquí es planteja un problema per a l'empresa: la col·lisió de varis drets del treballador (inviolabilitat de les comunicacions i dret a la intimitat) i el de l'empresari, exercint la funció de control dels treballadors, a partir del poder de direcció (ius variandi) sobre els ordinadors i l'ús que en fan els treballadors.

### **2.-FONAMENTS DE DRET:**

L'article **20.3 de la Constitució** fa referència a la inviolabilitat de les comunicacions.

L'art. **18 de la Constitució** fa referència al dret a l'honor, a la intimitat i a la pròpia imatge.

**Art. 20.3 del TRLET:**L'empresari té la facultat de controlar l'activitat dels seus treballadors, és l'ius variandi, és a dir exercint el poder de direcció.

**L'article 18 del TRLET** estableix la inviolabilitat de la persona del treballador (. A més a més, té dret a l'honor, a la intimitat personal i a la pròpia imatge (art. 18 de la Constitució).

**Contracte de treball** subscrit pel treballador o **annex amb la informació** de l'avís de control de l'ordinador/internet que farà l'empresari.

**Diverses STS que indiquen que el conflicte s'ha de resoldre aplicant els principis de necessitat i de proporcionalitat (cap dret és il·limitat)**

"El control del contenido de las comunicaciones se admite si hay **autorización judicial**", fet que no es dona en el cas. Sinó cal el consentiment de l'empleat

**Article premsa 21/01/12\_ STS de la sala de lo social diu els criteris que per exercir el control: advertiment previ per escrit de la prohibició d'usar l'ordinador amb finalitats personals, fent referència a la sentència TC que considera que no es vulnera el dret a la intimitat...., si saben que se'ls grava el control perd EFICACIA**

### **3.-CONCLUSIÓ:**

Els empresaris han de considerar les noves tecnologies com una eina de treball i és de propietat de l'empresa, han d'exercir el control sobre aquestes eines en exercici del **poder de direcció**, però és fonamental que l'exerceixin aplicant els principis de necessitat i proporcionalitat, i que respectin els límits dels drets de la intimitat i la inviolabilitat dels treballadors (drets fonamentals). Diverses sentències del TS donen els criteris esmentats.

La millor solució per aquest problema és que **a l'hora de signar el contracte de treball**, el treballador accepti les mesures i, per tant, doni el seu consentiment a l'empresa per a que realitzi les oportunes supervisions. D'aquesta manera els treballadors estan informats previament de que se'ls controlaran els e-mails i l'ús d'internet.

**A les persones que treballen fa temps a l'empresa, se'ls hauria de fer signar un comunicat conforme estan assabentats de l'avís i aquesta modificació de les condicions de treball no és una modificació substancial** ([veure el document del bufet Conesa sobre l'absentisme laboral i su tratamiento jurisprudencial](#))