

Premium Nuevas Tecnologías	Noticias	Legislación	Jurisprudencia	Doctrina	Contratos	Mi Cuenta
Búsqueda Revistas y Libros Electrónicos						

Título: El uso de los medios informáticos en la empresa: conflictos y regulación
Autor: Eduardo Ortega Gómez – Departamento Derecho Laboral. Valladolid.
 Juan Carrasco Linares – Departamento de Nuevas Tecnologías. Valladolid.
Fuente: [Doctrina vLex](#)
Fecha: Marzo de 2004
vid: 1.208218.3



Es por todos conocido que la irrupción y uso de las Tecnologías de la Información en el ámbito laboral ha experimentado una importante generalización, al tiempo que ha provocado significativas transformaciones en las relaciones inter e intraempresariales. Concretamente el uso de Internet y correo electrónico como herramientas de trabajo, facilita y agiliza el desempeño de las funciones asignadas hasta un punto inimaginable hasta no hace mucho tiempo, afectando tanto al proceso productivo y organizativo como a la gestión de la empresa, si bien es cierto que su utilización se está convirtiendo potencial y progresivamente en una fuente de conflictos, por desconocimiento del límite entre el uso lícito y el uso abusivo de los referidos medios informáticos.

En efecto, la falta de regulación del uso de los medios informáticos puestas a disposición de los trabajadores, así como el uso de las mismas de forma abusiva para fines personales, lúdicos u otros semejantes, genera controversias donde se ve afectada, entre otra, la normativa relativa al Derecho de Protección de Datos (cesiones ilícitas de datos personales o infracción del deber de confidencialidad y secreto), Derecho Laboral y Sindical (pérdida rendimiento laboral o infrautilización de los recursos tecnológicos de la empresa), Derecho de Propiedad Intelectual (descarga ilícita de programas de ordenador, música u otras obras protegidas), Derecho Penal (violación de secretos de empresa o daños en sistemas informáticos por la descarga o envío de virus) o Derecho del Comercio Electrónico (envíos publicitarios o comerciales por vía electrónica sin consentimiento del destinatario), siendo necesario conciliar las diferentes normas que resultan de aplicación.

La infracción de algunas de las normas referenciadas puede dar lugar a la imposición de sanciones de especial importancia económica (de hasta 600.000 €), al tiempo que se daña la buena imagen de la empresa, con lo que ello comporta frente a clientes y particulares.

Desde una perspectiva laboral, el problema deviene en saber cual es el límite entre el uso consentido o razonable y dónde se cruza el límite de la tolerancia para entrar en la utilización abusiva, provocado en gran medida por la falta de una regulación jurídica en consonancia con los nuevos tiempos, siendo nuestros juzgados y tribunales quienes vienen valorando la cuestión en atención a diversos factores, tales como la existencia o no de prohibición expresa o restricción para el uso particular o privado de los medios informáticos, la puesta a disposición del trabajador de los referidos medios con fines estrictamente laborales, que el uso sea especialmente significativo para motivar la sanción o que el trabajador obtenga un lucro personal, sin que llegue a ser necesario un perjuicio a la empresa, todo ello dentro de un marco normalizado y razonable que guíe las relaciones laborales y, en relación con los principios de proporcionalidad y equidad.

En este aspecto, es notorio el incremento de sanciones disciplinarias derivadas del uso inadecuado de los medios informáticos de la empresa, sanciones que la mayoría de las veces revisten forma de despido. La procedencia de la sanción tiene su base en la trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en la relación laboral, que de forma genérica se recoge en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y supone una clara infracción del deber de lealtad laboral que justifica la decisión empresarial de extinguir el contrato de trabajo por contravenir el trabajador –con independencia de su concreto coste económico-temporal- un deber básico e inherente a las reglas de buena fe y diligencia, llegando a la conclusión de que tal forma de actuar elimina los valores éticos que deben inspirar al trabajador tanto en el cumplimiento de sus deberes que le impone el contrato como en el ejercicio de sus derechos.

Paralelamente, las empresas están interesadas y han optado, en algunos casos, por la implantación y uso de mecanismos que les habiliten para controlar y realizar un seguimiento respecto del uso de los medios informáticos por parte de los trabajadores, aspecto éste que no está exento de riesgos legales para la empresa, manifestándose un conflicto entre el poder de dirección y control del empresario, por un lado, y el derecho a la intimidad de los trabajadores, por otro.

Como complemento de lo anterior, resulta igualmente necesario tener presente que los mecanismos de control y seguimiento del uso de medios informáticos suelen ser, así mismo, medios informáticos, generadores de documentos en soporte electrónico que podrán ser válidamente admitidos como medios de prueba en juicio. Sin embargo, la práctica judicial más reciente ha rechazado, en ocasiones, dichos medios de prueba (en concreto, los archivos log generados por un servidor de correo electrónico) por entender que los mismos eran fácilmente modificables, no garantizándose ni la autenticidad ni la integridad de su contenido, lo que desvirtúa el valor probatorio de dichos documentos y, en ocasiones, puede determinar la improcedencia de una sanción disciplinaria. Por ello, a la hora de implantar mecanismos de control y seguimiento del uso de los medios informáticos, es imprescindible que la preconstitución de medios de prueba de las conductas irregulares de los usuarios de las mismas garantice, como principios básicos, la integridad y autenticidad de los mismos.

Con el fin de prevenir conflictos empresariales e infracciones de la legalidad vigente, respecto del uso de los medios informáticos y la implantación de mecanismos de control, resulta imprescindible que la empresa defina y establezca una Política de Uso de los medios informáticos, individualizada y personalizada a sus circunstancias, donde se establezcan las normas y pautas a seguir, redactadas con claridad y transparencia, en cuya elaboración intervengan, en la medida de lo posible, los representantes legales de los trabajadores y que sea debidamente informada y comunicada a éstos.

Dicha Política de Uso debe servir, principalmente, para normalizar el uso de los medios informáticos y tener un carácter preventivo, regulando los mecanismos de control y vigilancia adoptados en la empresa, así como las pautas de actuación frente a las contingencias que puedan surgir. También debe servir como vía para formar y concienciar a empresarios y trabajadores, por igual.

A este respecto, si la empresa remite expresas instrucciones a sus trabajadores sobre el cómo y el para qué utilizar los medios informáticos puestos a disposición de los trabajadores, junto con un régimen sancionador, la empresa podrá aferrarse a dicha normativa interna y actuar en consecuencia.

Adicionalmente, como complemento de la Política de Uso, se revela esencial el establecimiento de unos Protocolos de Actuación donde se defina o recoja la forma o modo de proceder de la empresa frente a las eventualidades que puedan tener lugar.

Bien mediante la negociación colectiva, bien por medio de una adecuada regulación interna a este respecto, se pueden evitar situaciones no deseadas para el empleador y para el trabajador, con el fin del exacto conocimiento por las dos partes del uso reglado y razonable de los medios informáticos, que se hace imprescindible en estos tiempos que corren, y que vendrá marcado por los usos y costumbres de la empresa, actividad de la misma y conveniencia de predeterminar la finalidad que el empresario otorga a la cuenta de correo electrónico y demás herramientas informáticas con que se dota al trabajador, en el sentido de precisar claramente en qué condiciones se autoriza el uso de los mismos, e informando al mismo tiempo de los sistemas instalados para impedir el acceso a determinados sitios web o para detectar un posible uso abusivo, concretándose así el alcance del control efectuado.

Eduardo Ortega Gómez
Responsable Dpto. Laboral Oficina Valladolid
eduardoortega@legalia.com.

Juan Carrasco Linares
Responsable Dpto. Tecnologías de la Información Oficina Valladolid
juancarrasco@legalia.com