

vida&artes



sociedad
El lento resucitar del 'Costa Concordia'

Cuando el ojo que todo lo ve es el del jefe

La tecnología ha dado a la empresa un poder casi ilimitado para vigilar al trabajador ● En España, el control no es excesivo pero algunas prácticas chocan con derechos fundamentales ● La ley tiene lagunas

LUIS GÓMEZ

Un sencillo y económico programa permite grabar las teclas que un trabajador pulsa en el ordenador a lo largo de la jornada. Otra aplicación igualmente barata en el teléfono móvil de empresa permite almacenar todos los mensajes que envía y recibe, e incluso los que son eliminados. Quien no tiene controlado a un trabajador hoy en día es porque no quiere.

La tecnología que invade la vida cotidiana del ser humano tiene ventajas de ida y vuelta. Lo que se gana en libertad de acceso e información se pierde en privacidad, podría decirse en líneas generales. El ciudadano se ha vuelto muy permisivo en materia de intimidad, como lo demuestra el uso expansivo de las redes sociales, pero no parece importarle tanto ser espiado por la CIA o por un hacker agazapado en cualquier parte del mundo como si quien está detrás controlando es su propio jefe. La cuestión es que la tecnología tiene doble uso: yo disfruto, alguien controla.

"Un empleado debe ser consciente de que un terminal entregado por la compañía es una herramienta a cargo de la empresa y debe leerse detenidamente la política de seguridad que firma cuando entra a trabajar", afirma Chema Alonso, un experto en asuntos de seguridad en la Red. "Por ejemplo, hay herramientas como WhatsApp Anti-Delete Protection Tool, que permite al dueño del terminal evitar que se pueda eliminar ningún mensaje de WhatsApp, por lo que si la empresa entrega unos terminales con WhatsApp a los empleados y estos los usan de manera personal, siempre se podrá acceder a toda la información que haya enviado". "Esto sucede con todos los equipos que estén administrados por la empresa", añade Alonso, "ya que es posible controlar no solo la pulsación de teclas, sino hasta la grabación de la pantalla con herramientas del sistema como Problem Step Recorder, a cargo del administrador". "Y así hasta el infinito", termina Alonso.

Hace unas semanas, se supo que la Agencia de Protección de Datos había abierto expediente a la Guardia Civil por no avisar a sus agentes de que el GPS instalado en la flota automovilística de la institución aceptaba un doble

Más tolerancia

► El 98% de los empleados de empresas con una facturación mínima de 50 millones de euros al año tienen acceso a Internet y al correo electrónico.

► El 41% de las empresas permiten un uso moderado de los sistemas informáticos corporativos, frente a un 29% en 2002, lo cual quiere decir que la tolerancia ha aumentado.

► Un 26% de las empresas encuestadas no tiene mecanismos técnicos para evitar que un empleado almacene información en soportes extraíbles como pendrive o CD, y un 35% no tiene ninguna política limitativa al respecto. El 50% ni siquiera tiene un protocolo de actuación.

► El 90% de los incidentes se deben al uso de los medios profesionales para usos particulares, un 45% a descargas ilegales y un 36% al mal uso o revelación de información confidencial.

Protección de Datos abrió expediente a la Guardia Civil por usar el GPS sin avisar

La vigilancia se da para detectar al empleado infiel y al tóxico

uso: saber su localización a efectos de controlar su trabajo. El GPS permitía actuar con mayor eficacia en el envío de dotaciones ante cualquier emergencia, pero también saber si los patrulleros se habían parado en una cafetería más tiempo del razonable. Protección de Datos dejaba claro que usar la tecnología para vigilar al trabajador no era el problema. El problema era avisarle con antelación.

Esa mera precaución no parece materia suficiente para dar

carta libre al empresario a la hora de controlar al trabajador. Así lo manifiestan portavoces de sindicatos, de empresas de recursos humanos y también expertos jurídicos como Susana Rodríguez Escanciano, catedrática de Derecho del Trabajo de la Universidad de León. Una primera conclusión que se puede obtener es la de que el preaviso no justifica el abuso y de que la legislación no se ha enterado todavía de cómo avanzan y de qué son capaces los programas informáticos y las nuevas tecnologías. Estas "están reforzando el ojo electrónico, haciéndolo penetrante, dominante y ubicuo", escribe la catedrática Escanciano en un artículo específico sobre este asunto publicado en la revista especializada *La Ley*.

"La tecnificación e informatización, como instrumentos de vigilancia, conceden al empresario (por vía directa o indirecta) una fuerza de choque superior a la derivada de su poder tradicional de dirección o disciplinario e introducen un elemento nuevo", añade, "capaz de provocar la ruptura en el necesario equilibrio de intereses, pues, reconocido el derecho del empresario a adoptar las medidas que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, y conscientes de que efectivamente la técnica y la informática permiten obtener una serie de ventajas no solo de organización y gestión, sino también de vigilancia, no cabe dejar de observar tampoco cómo, al tiempo, suponen un riesgo para determinados derechos fundamentales de la persona, tales como la libertad, la dignidad y, especialmente, la intimidad".

Escanciano concluye que la legislación española permanece "ajena de regulación más concreta" y que "la jurisprudencia es incapaz de proporcionar una solución global y cerrada al problema". El único criterio de valoración es el emanado del Constitucional, el "inesguro principio de proporcionalidad".

Desde el lado empresarial, la preocupación no es el derecho del trabajador a la privacidad, como uno se puede imaginar. De un viaje por los numerosos institutos o consultorías que reparten consejos y recomendaciones al empresario se deduce que los principales objetivos que alien-

tan la vigilancia sobre el trabajador serían dos: la búsqueda del empleado infiel o la neutralización del conocido como "empleo tóxico", que, en resumidas cuentas, es ese personaje que crea mal ambiente, da mal ejemplo o simplemente se escacha. Es más, la crisis económica ha originado el ya conocido fenómeno del presentismo, según el cual cada vez hay más empleados que aumentan su Jornada laboral y no se levantan de la silla (aunque no hagan nada) por miedo a perder su puesto de trabajo. El presentista forma parte ya de la denominación del "empleo tóxico".

Pues bien, de los muchos estudios, encuestas y análisis en vigor, se deduce que el empresario español es descuidado en el terreno del control del trabajador: se controla poco y se permite demasiado. Es decir, es demasiado tolerante y sanciona poco. Según una encuesta divulgada por la empresa Colt Data Centre Services, el 98% de los empleados de empresas con una facturación mínima de 50 millones de euros al año tienen acceso a Internet y al correo electrónico. Según esa misma encuesta, el 41% de las empresas permiten un uso moderado de los sistemas informáticos corporativos, frente a un 29% en 2002, lo cual quiere decir que la tolerancia ha aumentado.

El citado estudio revela también que un 26% de las empresas encuestadas no tiene mecanismos técnicos para evitar que un empleado almacene información en soportes extraíbles como pendrive o CD y un 35% no tiene ninguna política limitativa al respecto. El 50% ni siquiera tiene un protocolo de actuación.

A la hora de reportar incidentes, el 90% de los casos se deben al uso de los medios profesionales para usos particulares, un 45% a descargas ilegales y un 36% al mal uso o revelación de información confidencial. El estudio hace hincapié en que muchos empresarios españoles no son conscientes de que tienen una obligación de "custodiar la información entregada por un tercero".

En la literatura dirigida al empresario se encuentran términos como "atmósfera del anonimato con un elemento críminógeno relevante". Estamos ante el trabajador convertido en



Los expertos avisan de que será preciso regular el "derecho a la desconexión"

Las empresas españolas son tolerantes y ponen pocas sanciones

un delincuente potencial dispuesto a difundir datos internos a la competencia o datos relevantes de clientes. Los escritos más impactantes, aquellos que se dirigen al corazón del empresario para concienciarle, no se andan por las ramas: el enemigo está en casa.

Vistas las dos caras de la moneda (el derecho a la intimidad y el derecho a controlar), el debate no se limita a los aspectos jurídicos. La invasión tecnológica genera también otras consecuen-



salud
2.000 fotos
diarias contra
la amnesia



cultura
La función de 'El
viaje del elefante'
de Saramago



deportes
Día clave para
el Real Madrid
en Estambul



La tecnología tiene
dos caras: yo disfruto,
alguien controla.
/ SIMON DAVISON (ALGOMESHU)

ador por todos los medios porque algunas causas que pueden estar detrás de comportamientos anómalos del empleado son "la falta de vínculos de integración con la compañía" y la "carencia de motivaciones positivas desde el punto de vista emocional".

Es decir, si el trabajador está satisfecho no tendrá motivos para ser infiel o hacerse lóxico. Y, por tanto, no habrá que dudar de su trabajo. ¿Es un trabajador feliz y satisfecho un hombre más productivo y, sobre todo, más leal a la empresa?

En este punto se entra en otro terreno. ¿Es más leal a la empresa un trabajador con un comportamiento intachable o un ejecutivo que se autoadjudica pensiones millonarias independientemente de la marcha de la empresa? ¿Qué ha pasado con la lealtad en una época en la que los altos ejecutivos viven pendientes de sus elevadas retribuciones y los empleados comprobaban que sus sueldos se devaluaban mientras la rescisión de sus contratos es cada vez más económica?

La lealtad, como la felicidad, es un intangible, sin reflejo en los balances de las empresas. Según Margarita Álvarez, directora de Marketing y Comunicación de Adecco, "los empleados felices lideran y negocian mejor que el resto y se adaptan mejor a las situaciones de estrés y drama. En definitiva, son más productivos. Aunque hasta ahora la felicidad haya sido un aspecto olvidado en la cultura empresarial, contar con una plantilla feliz puede ser la clave que te diferencie de tu competencia". Según una encuesta de Adecco, un 96,35% de los trabajadores preguntados han afirmado rotundamente que si fueran más felices en su trabajo rendirían más. Y para ellos el sueldo no es lo primero o único que podría aportarles mayor satisfacción en su puesto. En primer lugar, consideran imprescindible un buen ambiente de trabajo, seguido de estabilidad, realización personal y el desarrollo de sus habilidades. A pesar de los tiempos que corren, el 63,98% estaría dispuesto a sacrificar parte de su salario en beneficio de esa felicidad laboral, aunque un 54,5% de los encuestados piensa que un cambio de funciones en su trabajo actual les podría aportar mayor satisfacción.

Sin embargo, estas reflexiones son todavía incipientes en el mundo empresarial, donde la tecnología ha de ser aplicada para rendir mayores beneficios y no para procurar satisfacción personal. Y en ese clásico esquema del beneficio a través de la productividad, no caben dudas: el enemigo está dentro, luego hay que controlarlo.

ciens sobre la salud del trabajador. La catedrática Escanciano cita en su estudio la aparición del *tecnostres* en el entorno del trabajador, obligado a actualizarse continuamente para adaptarse al manejo de una tecnología cambiante. Distingue así dos comportamientos. Uno es la tecnofobia, que afecta a ese trabajador que rechaza la tecnología porque se siente incapaz o incómodo en su uso o aprendizaje. La otra es la tecnofilia, el caso contrario, el de aquel trabajador que se vuelve autista por momentos y no conoce más placer aparente que relacionarse con todo tipo de aparatos.

Marisa Rufino, secretaria de Salud Laboral de UGT, también va más allá y observa en el control que se hace del trabajador una nueva forma de violencia psíquica. "Aun cuando el trabajador esté informado, aun cuando no haya vulneración de derechos y exista un marco pactado", sostiene Rufino, "hay determinadas formas de control que deberían estar evaluadas porque pue-

den generar un cierto estrés, una ansiedad, una forma de violencia psicológica, en fin, un impacto negativo en la salud del trabajador". No hay datos relevantes ni estudios sobre esta materia como para precisar la naturaleza de tales daños.

En un horizonte en el que la tecnología es cada vez más invasiva y evoluciona a un ritmo sideral, de tal manera que el trabajador está expuesto a ser controlado incluso fuera de la órbita laboral, la legislación deberá adaptarse a nuevas situaciones. No será el derecho a la intimidad el único operativo.

Así aparece el "derecho de desconexión". Ante la posibilidad de que la empresa "utilice el teléfono como cauce para tener controlado al empleado y poder impartirle instrucciones aun fuera de las horas de trabajo", escribe la catedrática Escanciano, "debe ir cobrando fuerza el llamado *derecho de desconexión* del trabajador, habida cuenta de que podría resultar notablemente perjudicado en sus derechos e inte-

Algunos empleados sufren 'tecnostres' por el reciclaje tecnológico constante

Para evitar daños del empleado infiel lo mejor es fidelizarle, no vigilarle

reses si se le obliga a mantener un contacto ininterrumpido y en todo momento con la empresa, pues quedan sobrepasadas las facultades normales y regulares que confiere al empresario si se exige a los empleados estar pendientes de recibir instrucciones en todo momento, incluso en horas no coincidentes con la jornada de trabajo".

Y otro nuevo derecho será el "derecho a la autodeterminación informativa" del trabajador. Escanciano explica que este

derecho debe ser estudiado en "tanto en cuanto el ordenador amplía las posibilidades de acumulación de datos de los trabajadores, aumenta la capacidad de combinación de los mismos a través de la formación de perfiles, y aporta mayores posibilidades de acceso y de transmisión a terceros de dicha información".

Es evidente que Google sabe mucho de nosotros mismos, quizás demasiado. Y es evidente que el doble uso de la tecnología permite al empresario, al patrón, tener un conocimiento y, sobre todo, un poder como no había conocido. Entendido el problema como una contienda, la conclusión es que la protección de los derechos del trabajador va muy por detrás del poder que ofrece el desarrollo de la tecnología.

Pero si se lee entre líneas en las publicaciones dirigidas a empresarios se encuentra alguna otra explicación diferente de aquella del "enemigo en casa". La solución no parece estar exclusivamente, aceptan estas publicaciones, en combatir al traba-