

17 de febrero de 2008

Importante sentencia que limita al empresario espiar a sus trabajadores

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) acaba de señalar en un fallo que la actuación objeto del mismo (espionaje a un empleado) fue “excesiva” y vulneraba “los derechos del trabajador”. La importancia del fallo (del pasado 5 de febrero) radica en que el Tribunal aporta una gran claridad expositiva al detallar los límites de los inspectores.

La sentencia recuerda que la actuación de los detectives privados debe estar marcada por el triple principio marcado por el Tribunal Constitucional de “proporcionalidad, idoneidad y necesidad”, una máxima que ahora el TSJM traslada al ámbito empresarial. La proporcionalidad se entiende aquí en que “el seguimiento al trabajador debe durar tan sólo hasta que se tenga un conocimiento cabal, pleno y suficiente de los hechos imputados”.

Respecto a este punto, la sentencia revela que el espionaje no se interrumpió tras conocerse el supuesto delito de violación de confidencialidad. Además, para desvelar ese comportamiento “el uso de los detectives debe ser un medio idóneo, de forma que si existen otros menos invasivos de la intimidad de los trabajadores, deberían respetarse primero”. Precisamente, es en este punto donde el Tribunal Superior madrileño carga contra la demandante, al argumentar que la compañía disponía de “otros medios eficaces para controlar [al empleado], como exigirle los reportes de actividad con mayor insistencia” o “llamándole al orden”, en los casos de faltas injustificadas.

Al margen de estas cautelas, la sentencia subraya que la prueba testifical del espía “es un medio todavía más perverso que los aparatos de escucha o dispositivos ópticos, porque carece de objetividad y no es imparcial”, al actuar “por órdenes del cliente”. Es decir, “como verdaderos ojos y oídos del empresario”, que se lanza a husmear lo que hace un trabajador las 24 horas. Y he aquí el segundo argumento de reproche. El fallo dice que “la actividad fuera del centro de trabajo, pertenece a la esfera de la vida privada del trabajador, aun cuando se desarrolle en espacios públicos”.

Se trata de una importante sentencia por lo que aclara (dentro de la lógica más elemental por otro lado) y porque sirve de recordatorio de que una cosa es controlar el rendimiento del trabajador (algo legítimo en la actividad empresarial, especialmente cuando el trabajador no cumple con sus obligaciones) y otra sobrepasar ciertos límites. En cualquier caso desde UNT queremos recordar que en realidad esta sentencia no sienta jurisprudencia en sentido estricto, ya que ésta en puridad la conforman únicamente las sentencias del Tribunal Supremo y, aunque no sea propiamente en el orden jurisdiccional, las del Tribunal Constitucional.