La utilidad de los derechos humanos parar limita al poder de dirección de las empresas: un día de clase

A propósito de un día de clase: los derechos humanos como ¿límite? al poder de dirección de las empresas

Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado

Doctora en Derecho. Profesora Agregada (A. Titular) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social, Universidad de Barcelona

Hace algunas semanas me ofrecieron la oportunidad de impartir una charla en un instituto en Barcelona, algo que es muy estimulante para una profesora de una universidad presencial que lleva sin ver estudiantes más de un año. Acepté.

Tras conversar con el docente que me invitaba escogimos el tema de los derechos de las personas trabajadoras como límite del poder de dirección de las empresas. Uno de mis temas estrella, de investigación y docencia, al que llevo dedicándome mucho tiempo y que pone el acento en el difícil equilibrio entre los derechos humanos y el casi omnímodo poder real de la empresa. Por cierto, se me olvidó decir que soy profesora del Derecho del Trabajo y de la Seguridad social y que creo firmemente que no podemos olvidarnos de los orígenes de esta disciplina que comienza con el movimiento obrero y con la creación de medidas legislativas fundamentales de contención del poder de la empresa.

Junto con la importancia del tema en sí mismo, no podemos olvidar que nos implica a todas las personas, como personas candidatas a un empleo y trabajadores o como futuros o potenciales empresarios y que, hoy en día, los ya difíciles equilibrios citados se desequilibran continuamente con la extensión y alcance de las denominadas nuevas tecnologías.

Debido a la extensión de la clase -una escasa hora- no era posible abarcar todos y cada uno de los derechos fundamentales, por lo que escogí dedicarme a los siguientes temas: la dignidad, el derecho a la intimidad, a la propia imagen, al secreto de las

comunicaciones y a los datos personales, y el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Muy ambicioso, lo sé.

Con carácter general, les expliqué que, tras la Segunda Guerra Mundial, aparece la positivización de los derechos humanos considerada como la gran invención humana del siglo XX, para algunos, incluso por encima de la penicilina. En esta era, los derechos humanos se desconectan de cuestiones ontológicas o metaéticas; se proyectan estándares internacionales, se coloca al ser humano como el titular de esos derechos, que finalmente se expanden de modo horizontal o transversal en la sociedad. En este proceso, hay que apreciar las diferencias entre Europa y América Latina, porque esta última fue inmune a las principales guerras mundiales, pero, por otra parte, vivió el siglo de oro de las Dictaduras militares (al menos hasta la década de los 80-90).

Los derechos humanos pueden definirse como "aquellos derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición" (definición del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos), y todos los

En una relación laboral, regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Pero, la doctrina generalizada de nuestros tribunales autoriza la limitación legítima de un derecho fundamental -de un derecho humano- siempre que existan una habilitación legal -un resquicio normativo que permita la restricción-, y que esa limitación supere el denominado juicio de proporcionalidad -que sea adecuada, necesaria y ponderada-.

Por lo que respecta a la dignidad, comencé explicando que, en realidad, no se trata de un derecho fundamental, de conformidad con la Constitución española, sino que lo interpretamos en el ámbito interno como "el derecho de los derechos"; es decir, como uno de los valores supremos que inspiran y sirven para la aplicación de cada uno de los derechos fundamentales que se encuentran comprendidos en los artículos 14 a 29 del texto constitucional. Sin embargo, es curioso -o premeditado, según se mire- cómo la dignidad sí aparece en la Declaración Universal de Derechos Humanos, tanto en el artículo 1, indicando que los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y en derechos, como en los artículos 22 y 23, relacionados con el ámbito del trabajo, esto es:

el primero, el derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a la dignidad de las personas -vean "las colas del hambre"-; y, segundo, el derecho a una remuneración equitativa que asegure una vida digna a la persona trabajadora y a su familia -de nuevo, casi me sale la carcajada irónica, pero el reflejo de nuestro salario mínimo interprofesional o la todavía existente brecha salarial entre mujeres y hombres, no son cuestiones para reírse. Desde Grecia y Roma, la cuestión real parece la misma: la lucha por el reconocimiento de la libertad y la dignidad como simple calidad de persona y de ciudadanía.

En este marco se encuadrarían el trabajo forzoso y el trabajo esclavo o la explotación sexual, como situaciones totalmente contrarias a este derecho a la dignidad.

Partiendo de la breve referencia normativa -en clase, sí fui más breve que ahora- les expliqué que cuando hablamos de la dignidad en el trabajo no es fácil encontrar una definición, pero que los doctrinarios del derecho laboral solemos indicar que el trabajo constituye una forma de desarrollo de un proyecto personal y profesional, y en la idea de dignidad late la necesidad de reconocer, respetar y proteger que la persona pueda desarrollar sus propios plantes de vida, en los que la actividad laboral ocupa un punto central; de ahí su importancia. Y así, proyecte la primera diapositiva en la pizarra con dos menciones: un fantástico chiste del personaje de "Mafalda" ("Prohibido pisar el césped", indica un cartel, y Mafalda increpaba, "¿Y la dignidad no?); y, con una frase, atribuida a Martin Luther King, del literal: "Todo trabajo que enaltece a la humanidad tiene dignidad e importancia y debe emprenderse con excelencia esmerada".

A continuación, formulé la pregunta al aula: ¿estáis de acuerdo con esta última afirmación? Esperé ansiosa las voces…y se alzaron tres voces, una que consideraba que sí, con rotundidad, y dos que no. Le di la palabra a la primera de las voces y afirmó que todo trabajo es digno porque no hay problema en dedicarse a una u a otra profesión o actividad. Totalmente cierto, pero tras su breve intervención, les proyecté la siguiente diapositiva con tres ejemplos en imagen, explicándolos. Eran los siguientes:

1º) Un titular de periódico que indicaba "Liberada en Agost tras ser explotada por 100 euros al mes y vivir un año en un garaje", y la foto de la misma noticia que mostraba el lugar donde vivía esta persona, una mujer (Información, 19-02-2021). En la población

de Agost, en Alicante, una mujer vino de Argelia con unos compatriotas que le convencieron del viaje, bajo la promesa de un contrato de trabajo de empleada de hogar para obtener la autorización de residencia y trabajo en España.

2º) Una fotografía de jornaleros en el campo. En los últimos meses, en plena pandemia, las noticias sobre el trabajo en el campo se han repetido a lo largo y ancho de nuestro país, denunciándose abusos de jornadas de trabajo, los ínfimos salarios, insalubres condiciones de trabajo y vida e, incluso, abusos sexuales. Algo que no es nuevo en el sector, pero que, en tiempos de COVID-19 han dejado todavía más expuestas a estas personas trabajadoras.

3º) Un nuevo titular de prensa: "el cocinero Jordi Cruz defienden que los becarios trabajen sin cobrar en su cocina porque están aprendiendo" (Europa Press, 2-05-2017). Una polémica de hace casi 5 años que sitúo al cocinero con estrella michelín en el punto de mira, porque parecía defender que el privilegio de formarse con los mejores podía sustituir un salario mínimo.

Tras los ejemplos, reformulé la pregunta, ¿cualquier trabajo es digno o estamos confundiendo realizar un trabajo de manera digna con la dignidad que debe tener cada trabajo? La respuesta fue rotunda.

En el último medio siglo, se ha producido una cierta personalización del derecho del trabajo, reivindicaciones de los trabajadores a ser tratados y respetados con arreglo a la dignidad de su persona. Pero ¿qué contenido le damos a ese valor? No es fácil averiguar qué es lo digno -y el diccionario de la Real Academia de la Lengua, no aporta claridad en este tema-; aunque todas las personas podamos tener una idea más o menos intuitiva de su contenido, este no es inmutable, sino que está vinculado al momento histórico y a las circunstancias concretas de cada situación.

La dignidad constituye un mínimo invulnerable, un punto de partida básico, si prefieren, para crear a partir de él, en nuestro ámbito, unas relaciones laborales alejadas de la precariedad -un producto "made in Spain"-, y de los tratos vejatorios.

Como cierre de este punto, quizás podríamos afirmar que la dignidad se constata ante momentos de indignidad, y el trabajo subordinado no está exenta de estos últimos, por

mucho que se articulen mecanismos de protección de los trabajadores que obliguen, en último término, a la reclamación vía inspección de trabajo o ante los órganos jurisdiccionales a través de una demanda.

El segundo de los bloques a explicar se componía de varios derechos íntimamente conectados y que tienen una mayor incidencia en el ámbito laboral. Me refiero al derecho a la intimidad y a la propia imagen, al secreto de las comunicaciones y al derecho a la protección de los datos personales, que defino brevemente a continuación.

Intimidad y vida privada son dos cosas diferentes. El derecho a la intimidad permite disfrutar de un ámbito privado, libre de intromisiones ilegítimas, incluidas las que provienen de la empresa; hoy en día, se incluye como de derecho de las personas trabajadoras la intimidad en relación con el entorno digital. La intimidad constituye una derivación de la dignidad de la persona e implica un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, algo necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana. El concepto legal de derecho a la intimidad no existe, por lo que nos encontramos, en la práctica, con diferencias si se trata de personas con un cargo público o proyección pública y personas que nada tienen que ver con la vida pública. Asimismo, se incluye la intimidad corpórea, el derecho a no enseñar aquellas partes de nuestro cuerpo que consideremos y a no vernos obligadas a hacerlo por la empresa.

Por su parte, el derecho a la propia imagen es también un derecho de la personalidad, de la identidad que una persona construye de sí misma, a través de su vestimenta, cuidado de los rasgos físicos y conductuales, para presentarse en sociedad; este derecho protege, entre otras cuestiones, de las reproducciones y captaciones de la imagen de una persona que pueden lesionar su vida íntima pero también lesionar su "buen nombre".

El secreto de las comunicaciones tiene su fundamento en el derecho a la intimidad personal y familiar, pretendiendo proteger la comunicación a través de diferentes vías -postal, telefónica o telemática- entre las personas.

Y, por último, el derecho a la protección de datos parte del derecho de las personas a controlar todos sus datos personales, su uso y su destino, teniendo en cuenta que los datos que se obtienen para una finalidad y con el consentimiento de la persona que los cede no pueden usarse para otra distinta; en el ámbito de la empresa, salvo aquellos datos que sean necesarios para el desarrollo de la relación laboral, la petición de otros debe estar sujeta a la autorización expresa y escrita por parte de la persona trabajadora.

De manera significativa, les hable de la expectativa de intimidad razonable, que existe también en los puestos de trabajo, es decir, que las personas no dejamos de tener intimidad cuando trabajamos y esperamos estar "resguardadas" de intromisiones no justificadas. Por lo que, con carácter general, y en teoría, las empresas deberían romper esta expectativa de intimidad para aplicar medidas de control que puedan suponer una restricción de nuestro derecho a la intimidad, puesto que, aunque seamos trabajadores, somos seres sociales y no colgamos nuestro derecho a la intimidad -y otros- en una percha al entrar en el trabajo.

También les hablé de si la empresa puede imponer una forma de vestir determinada y un uniforme, respondiendo a lo que se denomina "esencia del negocio", que atienda a una aparente restricción de derechos; siempre que responda a motivos de adecuación, mínima intervención y ponderación de los derechos en juego. Pero el debate sobre los medios de control tecnológicos fue mucho más interesante.

En el aula proyecté una gran diapositiva con múltiples imágenes en el que aparecían cámaras de videovigilancia, carteles dispositivos de anuncios de zona videovigilada, el control o monitorización del ordenador de una persona trabajadora por la empresa, una noticia de hace algunos años sobre el control a través de GPS de los barrenderos de Girona, el dibujo de un detective privado, un mapa de los diferentes datos biométricos del cuerpo humano y un dibujo sobre la secuencia básica del ADN. Vayamos por partes.

Primero, los interrogantes sobre si una empresa controlar a los trabajadores a través de cámaras de vídeo. Esta cuestión no suscitó muchas dudas, afirmaron que sí, pero creían que esas cámaras no podían estar situadas en cualquiera de los puntos de la empresa. Les aclare que, en teoría, las cámaras no se pueden instalar de manera oculta, ni en

lugares que se consideran privados, como son los vestuarios, los aseos o los comedores para trabajadores. Aunque también hice alusión a la actual doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos -y que tiene su reflejo en nuestros tribunales nacionales-, estableciendo la posibilidad de que las cámaras estuvieran de manera oculta, y temporalmente, siempre que la empresa tuviera una sospecha razonable y fundada de incumplimientos de los trabajadores. No le sorprendió, aunque a mí sigue pareciéndome excesivo y vulnerador de los derechos humanos.

Continúe discurriendo, ahora, los sistemas de geolocalización (GPS). Con la utilización de este sistema en el ámbito laboral (dentro de un vehículo, de un teléfono móvil o de una tableta u ordenador portátil, también denominados GMS), se sabe en cada momento donde está la persona trabajadora, permite un conocimiento minuto a minuto, dentro y fuera de la empresa, y del horario laboral. Insistí, en que, aunque sus móviles no tuvieras activado la localización por GPS existen muchas aplicaciones en las que es imposible hacer desaparecer esta opción; algo que puso de manifiesto una investigación realizada por la Universidad de Northeastern (EEUU). Incluso, en España en octubre de 2019 el Instituto Nacional de Estadística puso en marcha un estudio para obtener matrices de movilidad a través de los desplazamientos de las personas por las ciudades, utilizando los datos de posicionamiento de los teléfonos móviles (particulares o no) proporcionados por algunas de las compañías telefónicas.

Hoy en día los sistemas de geolocalización han evolucionado, a través de los denominados “wearables” -poco costosos-, que permiten no solo la localización de las personas, sino que también revelan datos de salud de quién los lleva, como, por ejemplo, los utilizados en el ámbito del deporte profesional.

Así lancé mi siguiente pregunta al aula ¿os parece un mecanismo útil el control por GPS o podría vulnerar alguno de los derechos humanos enunciados? Y aquí llegó mi sorpresa. Entendían que no podía vulnerar ninguno de los derechos y que al trabajo -cito textual- “se iba a trabajar”; por ello, estar localizado permanentemente -yo, insistía, con mi voz más persuasiva: minuto a minuto, segundo a segundo-, no les parecía excesivo.

Centrándome en las tecnologías avanzadas de los sistemas de geolocalización, me situé en el deporte profesional, donde con GPS pegados al cuerpo o en camisetas o chalecos, se obtienen datos fisiológicos de los deportistas - frecuencia cardíaca, nivel de oxígeno o fatiga, por ejemplo-, aspectos cinemáticos -distancia recorrida, velocidad o aceleración- e, incluso- tácticos, como mapas de calor.

Si bien es cierto que la utilidad de estos dispositivos es extraordinaria, porque revela las características de la práctica del deporte en cada sesión y permite su comparación con otras y pueden ser reveladoras sobre el estado de salud de una persona, sirviendo como medidas de prevención de riesgos laborales, uno de los principales problemas, desde mi punto de vista, se relaciona con el rendimiento y los datos de salud que se pueden revelar, sin el consentimiento de la persona que los porta. Así que insistí en sí no les parecía excesivo. Al contrario, estaban totalmente convencidos de que aporta más ventajas que inconvenientes, y de ninguna manera veían un lado negativo en su aplicación en el mundo del trabajo.

Continúe provocando. La compañía Amazon patentó una pulsera que emite alertas hápticas al personal de almacén, indicándoles el recorrido a realizar para recoger los productos e indicando cuando invierten más tiempo, del que la inteligencia artificial que hay detrás, considera oportuno. Todo ello para optimizar recursos, ser más eficientes y poder mantener precios de venta competitivos. Los trabajadores de la compañía han manifestado en continuas ocasiones en medios de comunicación que su estrés laboral es insoportable y que -con perdón-, "no tienen tiempo ni para mear". ¿Correcto, adecuado, respetuoso con los derechos de las personas? No conseguí nada.

Tampoco les pareció invasivo el control del ordenador por parte de la empresa, en todo momento y bajo circunstancia. No insistí. Y pase a otro de mis temas favoritos, los datos biométricos y el ADN. A grandes rasgos están basados en el estudio mensurativo de los procesos biológicos, son únicos en cada persona y pueden estar basados en rasgos físicos intrínsecos o conductuales, o combinar varios de ellos. Los ejemplos más habituales son la huella digital, la palma de la mano, las venas, el iris, la retina, la córnea, la voz, la morfología del rostro -que evalúa nuestro estado de ánimo y emociones-, la firma, la forma de caminar, de teclear en un ordenador y,

recientemente, se utiliza también el olor corporal. Estas características biométricas de una persona son intransferibles a otra.

Para que estos datos sirvan como sistemas de reconocimiento existen diferentes posibilidades y combinaciones con otras tecnologías. Los más extendidos a nivel mundial son los sistemas de biometría típicos donde las características de las personas se registran y se procesan en un algoritmo numérico, almacenado en diferentes formatos como un chip una base de datos, que cuando te identifican hacen una coincidencia, "un match".

Casi a diario usamos sin ser conscientes de ello sistemas que nos exigen datos biométricos, sin que nos hayamos parado a pensar si queríamos realmente que esos datos tuvieran esa finalidad o si teníamos otra opción.

En el ámbito de las relaciones laborales se utilizan para el registro de la jornada, el acceso a un determinado centro de trabajo o para encender nuestro ordenador. Pero el problema principal es que estos datos revelan otras informaciones, por ejemplo, de la salud, esto es, ritmo cardíaco o nivel de glucosa en sangre; y los datos de salud son diferentes en función del género. Hoy en día estos datos biométricos se consideran datos personales y especialmente sensibles, y se parte a nivel normativo del principio de minimización; es decir, utilizarlos solo cuando sea necesario, cuando no sea posible utilizar métodos menos invasivos, y siempre con garantías en su recogida y tratamiento. Exactamente lo mismo en el ámbito laboral, pero, de manera previa, sería necesario realizar una evaluación de impacto relativa a la protección de esos datos.

Aunque es cierto que la biometría es una técnica más antigua de lo que se cree, utilizada incluso por los faraones egipcios que usaban el color de los ojos, las cicatrices o la dentadura para identificar a una determinada persona, implica una invasión en la esfera más personal y única de los seres humanos; además, es cierto que, la biometría, es "para toda la vida", lo que puede implicar determinadas discriminaciones en el ámbito de las relaciones laborales y peligrosas situaciones si se produce la "falsificación" o el robo de estos datos.

No causé el efecto deseado. Todos estuvieron de acuerdo en que son sistemas más prácticos que cualquier otro, y no vieron ningún problema para usarlos en la relación de trabajo. Incluso les parecían sistemas válidos para el control del trabajo a distancia, fundamentalmente, el teletrabajo. Insistían en la idea de que "al trabajo se va a trabajar" y, en que, si ya cedes esos datos para otra finalidad, porqué no para el trabajo. Tampoco era mala su lógica.

Pero ¿controlar a los trabajadores en sus casas a través de estos medios? Les parecía que era la mejor manera de que no se desviaran a hacer cualquier otra cosa no relacionada con el trabajo. Precisamente esto me hizo dar un respingo. Porque la implantación de un "teletrabajo forzoso" durante la pandemia generada por la COVID-19 ha hecho que nuestras jornadas de trabajo se encuentren absolutamente diluidas, sin que exista realmente una limitación de la jornada ni un derecho a la tan afamada desconexión digital; y, porque en el ámbito de nuestros hogares -y también en los centros de trabajo- estar exento de control no implica trabajar menos.

Es aquí donde ya podía afirmar, sin lugar a duda, que la vorágine de las tecnologías ha sido y es excesiva para los menores de 18 años, pero no solo eso. Se han acostumbrado al control -tanto a ser controladores, como a ser controlados-, y, por tanto, el control tecnológico es solo un tipo más, dentro de lo que es su rutina. No les parece invasivo que su teléfono inteligente se desbloquee con su voz o su huella dactilar, o que, les diga, sin habérselo preguntado, cuánto van a tardar en llegar de su casa al instituto. Yo, todavía me asustaba, cuando el teléfono en plena pandemia, durante el primer estado de alarma, me indicaba que mi recorrido al trabajo -y eso que no recuerdo haberle trasmitido al móvil donde estaba mi trabajo- estaba poco concurrido.

El avance de las tecnologías y sus nuevas potencialidades son cada vez más rápidos y su aplicación al mundo laboral ha supuesto un desafío tanto para el ámbito normativo como para el ámbito práctico. Ya nos considerábamos controlados cuando se colocaron las primeras cámaras de videovigilancia en las calles de las ciudades - Plaza Orwell en Barcelona, 2009, ¡nótese la ironía! -, el problema actual es que ni siquiera somos conscientes -ni los jóvenes, ni los menos jóvenes- de la cantidad de nuestros datos personales que circulan y de la vigilancia a la que estamos sometidos en el mundo,

laboral o no. Ni de lo que podemos hacer al respecto, ni de qué derechos nos amparan. Pues, aunque, parezca que debemos someternos a dichas restricciones de derechos humanos en el ámbito de la empresa, al estar inmersos en una sociedad de control, no es así. Debemos tomar conciencia de qué es necesario y de qué no, así como de cual es la información que deberían transmitirme al respecto cuando ingreso en una organización como persona trabajadora. Todos los controles no son válidos, ni necesarios para el desarrollo de la relación laboral, debemos evitar, a toda costa, el efecto perverso de la aplicación de las tecnologías en las relaciones laborales, que nos convierten en trabajadores de cristal, despojados de nuestra dignidad y derechos humanos.

Y aunque el siguiente punto que traté, el derecho a la igualdad y a la no discriminación anunciaba ser muy entretenido, por hoy, lo dejamos aquí, porque sigo centrada en porqué mi teléfono inteligente me felicita mi cumpleaños -incluso en modo avión-, antes que mis mejores amigos.