

RESCISIÓN LABORAL POR USO DE MEDIOS ELECTRÓNICOS EN LA EMPRESA

Felipe Miguel CARRASCO FERNÁNDEZ⁴⁴

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *Globalización y Metamorfosis de la Relación Laboral.* III. *Dirección Empresarial y Rescisión Laboral.* IV. *Uso indebido de medios electrónicos en las relaciones laborales.* V. *Conclusiones.*

I. INTRODUCCIÓN

La permanente implementación de nuevas tecnologías de información y comunicación en la empresa ha repercutido en los modos de producción, e incidido en la organización del trabajo y su desarrollo. Almacenar información y transmitirla por redes informáticas es una realidad en el sector privado que contribuye al desarrollo cotidiano de las funciones del empleado. La práctica empresarial ha generado la reflexión en relación con la posible violación de los derechos de privacidad e intimidad del trabajador; por tal motivo, es necesario analizar la legislación para concluir si la normativa jurídica laboral está acorde con los requisitos de la sociedad digital, o bien es una violación a los derechos del empleado, o se encuentra legitimado el derecho de la empresa a verificar el uso de los medios electrónicos, por el empleador.

La presente investigación tiene como finalidad establecer la importancia de regular en forma específica las causas de la rescisión laboral por el uso indebido de los medios electrónicos, por parte del trabajador, proporcionados por la empresa para el desempeño de sus labores, en virtud de que la legislación laboral mexicana no contiene una regulación específica, lo que genera falta de seguridad e incertidumbre jurídica para las partes involucradas en un conflicto laboral. Debemos recordar que en la actualidad el sector empresarial realiza un uso más intenso de las nuevas tecnologías de información y comunicación en las relaciones laborales.

⁴⁴Coordinador del posgrado en Derecho en la Universidad Iberoamericana, Puebla México y miembro del Sistema Nacional de Investigadores.

II. GLOBALIZACIÓN Y METAMORFOSIS DE LA RELACIÓN LABORAL.

En las últimas décadas se han producido cambios económicos y tecnológicos que pueden calificarse de trascendentales. Estos cambios tienen una profunda incidencia sobre la realidad del trabajo, que, por supuesto, afectan la posibilidad de trabajar y las formas concretas en que el trabajo se desarrolla y organiza; por lo tanto, cuando la mecanización ha sido sustituida por las nuevas tecnologías de información y comunicación, se imponen también formas nuevas de organización del trabajo.

Es importante resaltar que con la apertura económica y globalización de mercados aunados al desarrollo de las tecnologías de información y comunicaciones en una sociedad postindustrial globalizada se generan nuevos yacimientos o formas de empleo, así como de organización empresarial, características del trabajo en la sociedad digital.

Por lo tanto, es necesario hacer las adecuaciones o reformas, no únicamente en la forma de pensar y de estar organizados en las empresas, sino también como una necesidad en el ámbito jurídico. Tal y como lo expresa Rosa Laguna Quiroz: “Un mundo globalizado, como el actual, que ofrece mejores y mayores oportunidades para el desarrollo del vínculo jurídico virtual, exige la adecuación de la doctrina moderna a las necesidades y exigencias del avance tecnológico”⁴⁵.

Para Rifkin, Jeremy, “La diversidad laboral está sustituyendo a la homogeneidad laboral hasta ahora hegemónica”.⁴⁶

En el mismo sentido, Jacques Robín ha señalado cuatro principales sectores interrelacionados de tecnologías informacionales: la informática, la robótica, las telecomunicaciones y las biotecnologías. Todas estas transformaciones están renovando los conflictos en el mundo laboral. Las nuevas estructuras informáticas superan frecuentemente la velocidad de las normativas laborales, buena prueba de ello son algunas cuestiones que recientemente han forzado a los tribunales a adoptar decisiones polémicas en torno al uso de los recursos informáticos propiedad de la empresa, por parte de los trabajadores, para uso personal o en la obstaculización empresarial a las

⁴⁵ Laguna Quiroz, Rosa, *El trabajo en la era digital de la relación contractual*, Alfa-Redi, Revista de Derecho, núm. 78, enero de 2005, p.1, en: <http://www.alfa-redi.org/rdi-articulo.shtml?x=986>

⁴⁶ Rifkin, Jeremy, *El fin del trabajo*, Barcelona, Paidós, 1996, p. 131

actividades sindicales a través de la red de comunicaciones de las empresas, o en las actividades de las nuevas empresas que operan a través de Internet, para las que la legalidad vigente se quede pequeña y se crean conflictos en la propiedad intelectual o en otros campos. Algunos autores han señalado que las redes y las nuevas tecnologías permiten el incremento en la capacidad de control y de tele vigilancia sobre los trabajadores.

En la actualidad la influencia de la sociedad de la información en el derecho ha generado nuevos paradigmas en diversos ámbitos, y el derecho laboral no es ajeno a ello y “en un contexto globalizado el derecho como un fenómeno social tiene que adaptarse y responder a las necesidades humanas”.⁴⁷

Lacavex Berumen expresa: “En virtud de los desequilibrios crecientes que impactan en la contratación y el empleo han modificado las estructuras y la organización del trabajo por diversas causas, entre ellas el impacto de las nuevas tecnologías sobre las formas de organizar el trabajo”.⁴⁸

Es necesario entender que en la actualidad “Los cambios producto de la ciencia y la tecnología han modificado sustancialmente el sistema productivo”⁴⁹ en las empresas; por lo tanto, “Las organizaciones superan la integración de estructuras y funciones”⁵⁰ observándose “La liberación de mercados de trabajo frente a la innovación tecnológica”;⁵¹ así pues, los “cambios culturales afectan al trabajo remunerado con las

⁴⁷ Villalba Cuellar, Juan Carlos, “Contratos por medios electrónicos. Aspectos sustanciales y procesales”, *Revista Prolegómenos: Derechos y valores*, vol. XI, núm. 22, julio-diciembre de 2008, p. 86, en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=87602207>

⁴⁸ Lacavex Berumen, María Aurora, “Nuevas modalidades de la contratación individual del trabajo. Realmente lo son?”, *DeJure Revista de Investigación y Análisis*, México, 3ra. Época, núm.2, mayo de 2009, p. 167.

⁴⁹ Delgado Flores, Gaudencio, “Introducción a la informática jurídica en México”, *Temas de Derecho informático*, México, SEGOB, 2006, p. 24.

⁵⁰ Gabaldón, Luis Gerardo, “Fraude electrónico y cultura corporativa”, *De Legibus, Revista de Ciencias Jurídicas*, El Salvador, julio-diciembre de 2007, p. 127.

⁵¹ Carrasco Fernández, Felipe, *Relaciones laborales en la Globalización*, México, OGS Editores, 2004, p. 8.

nuevas tecnologías”⁵² imponiéndose como el modelo ideal para la “optimización tecnológica y para responder a las nuevas exigencias del mercado”.⁵³

Actualmente las empresas recurren con mayor frecuencia al uso de tecnologías de información y comunicación como un medio normalmente integrado en los recursos de la empresa, lo cual le permite acceder a éstos y utilizarlos como elemento probatorio; por tal motivo, se presenta la dificultad de analizarlos como medios de prueba en los conflictos laborales.

La tecnología influye en el comportamiento y rendimiento de los trabajadores y de las organizaciones empresariales. Así existe la disyuntiva respecto del derecho de la empresa a verificar el uso adecuado que le otorga el trabajador a los medios electrónicos proporcionados por la empresa para el desempeño de su trabajo, o bien si el uso indebido de éstos vinculados a las tecnologías de información y comunicación otorga al empleador el derecho a rescindir la relación laboral, o bien el derecho de la empresa a imponer medidas disciplinarias a los trabajadores; todo esto constituye un nuevo paradigma en el derecho en general. Asimismo, existen diversos estudios que establecen los beneficios de la utilización de las tecnologías de información y comunicación proporcionada por la empresa para uso personal por parte de los trabajadores, en virtud de que contribuyen a mejorar la productividad de la misma; sin embargo, también existe la preocupación de una posible violación de información de carácter confidencial de la empresa. Lo anterior implica la muy acentuada confusión en relación con la vida pública y la vida privada respecto de esta intersección. Por tal motivo, analizar las implicaciones jurídicas de este uso cada vez más frecuente en las empresas por los trabajadores representa un nuevo paradigma en el ámbito laboral y en la sociedad digital.

Las actuales estructuras laborales de una sociedad industrial en la que la organización en la cadena de trabajo era la pieza fundamental y en su momento generaron procesos de solidaridad, en virtud de experiencias compartidas se encuentran obsoletas. En la sociedad posindustrial emergen nuevas estructuras de organización “apoyadas por las tecnologías de información y comunicación, simultáneamente ancladas en su territorio y desterritorializadas

⁵² Romero, Carlos, *El factor trabajo como tema en la agenda global*, Caracas, Universidad Central de Venezuela, 2005, p. 53.

⁵³ Irazzo, Consuelo y Richter, Jaqueline, “La subcontratación laboral”, Caracas, CENDES, Universidad Central de Venezuela, 2005, p. 33.

por las conexiones a las redes informacionales que superan la tradicionales formas de las relaciones y convivencia humana”⁵⁴.

Asimismo, la tecnología está cambiando al mundo, a la economía, a la sociedad, y a la cultura, y un sector social que está siendo especialmente sensible a estos cambios es el de las relaciones laborales. Siendo éste un sector siempre sujeto a transformaciones y evoluciones aceleradas, en los últimos años se detecta una intensificación de este fenómeno, consecuencia, entre otros factores, de los cambios tecnológicos experimentados. Estos cambios han sido recibidos hasta ahora “con cierta inseguridad y desconfianza, en cuanto se les considera fuente de nuevos problemas laborales, riesgos específicos, pérdida de puestos de trabajo. La sociedad global de la información, se tiende a comparar con las transformaciones sus formas, se puede convertir en la clave para el desarrollo”⁵⁵.

III. DIRECCIÓN EMPRESARIAL Y RESCISIÓN LABORAL

Si consideramos que la empresa es una organización en la que confluyen los intereses del capital y del trabajo; es decir, del patrón y de los trabajadores, es necesario analizar cuáles son los derechos que a la par de los derechos de los trabajadores corresponden al patrón o empresa. Podemos decir que esta última tiene diversos tipos de poderes, que se derivan del contrato o de la relación del trabajo, tendientes a la organización del trabajo, para la producción, el orden y la disciplina en el centro de trabajo, y para potencializar la productividad y calidad de los bienes o servicios que se generen en la empresa.

Por lo tanto, podemos decir que la empresa tiene diversos poderes, entre los que encontramos el de dirección, y el ejercicio de este poder tiene como finalidad establecer las normas a través de las cuales se organiza la actividad productiva de la empresa. Algunos autores reconocen que en este poder del empleador existen cuatro concesiones significativas:

a) Determinar la labor que en forma específica deberá desarrollar el trabajador dentro de la empresa.

⁵⁴ Vargas Hernández, José Guadalupe, “Redes globales emergentes”, *SOCIOTAM Revista Internacional de Ciencias y humanidades*, México, vol. XVI, núm. 2, 2006, p. 124.

⁵⁵ Pumarino, Andrés, “Abuso de la tecnología en el trabajo”, *Revista Identidad Robada*, núm.1, 2008, p. 3.

b) Establecer la forma, el lugar y las circunstancias en que el trabajador deberá desarrollar dicha labor.

c) Dirigir la inserción de la actividad desarrollada por el trabajador para que ésta se encuentre coordinada con las labores de los demás trabajadores.

d) Adecuar la actividad desplegada por el trabajador, en caso de que existan circunstancias especiales conforme a la ley de la materia.

De lo anterior podemos deducir que el patrón tiene la facultad de dictar órdenes respecto del modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo. Es importante recordar que la característica de subordinación del trabajador a las órdenes del patrón se deriva ya sea de la existencia del contrato de trabajo o de la relación de trabajo existente entre ellos. Y si bien es cierto que el trabajador tiene obligación de obedecer al patrón, también es necesario resaltar que la facultad de mando del empleador tiene limitaciones de acuerdo con la legislación laboral de cada país.

En el caso de México, esa limitación a la facultad de mando deberá ajustarse en la obediencia del trabajador a la orden del patrón con base en el poder directivo, siempre que se relacione con el trabajo contratado; es decir, para realizar las actividades o funciones para las cuales fue contratado el trabajador, y dicha ejecución deberá ejecutarse dentro de la jornada de trabajo.

En virtud de lo anterior, podemos decir que la dependencia del trabajador faculta al patrón para exigir, tal como lo señala Esteban Ortiz Mena: “El cumplimiento de órdenes o disposiciones que sin contravenir las normas jurídicas deben ser acatadas en cualquier momento, sobre todo en lo referente al modo, tiempo y cantidad de trabajo que el trabajador debe cumplir son órdenes necesarias para la correcta administración de una empresa”.⁵⁶

Debido a la subordinación o dependencia del trabajador hacia el patrón, existe dicho poder de dirección, que primordialmente consiste en la facultad de impartir órdenes e instrucciones, y la obligación por parte del trabajador de cumplirlas, teniendo

⁵⁶ Ortiz Mena, Esteban, “El reglamento interno de trabajo en el derecho laboral”. <http://www.com/trabajos33/reglamento-trabajo/reglamento-trabajo.shtml#regl>. p. 1.

como fin realizar los objetivos de la empresa o la actividad productiva de bienes, servicios o distribución e intercambio de éstos.

Este poder constituye otro más de los poderes de dirección de la empresa, con objeto de lograr los fines de la misma y garantizar así una adecuada organización del trabajo. Por lo tanto, la empresa, si bien tiene un poder directivo, también posee un poder reglamentario, que consiste en establecer las normas por virtud de las cuales se regulará el comportamiento de los trabajadores.

Cuando se habla de los derechos y los deberes de las partes en un contrato de trabajo, normalmente se establece que el poder disciplinario del empresario se caracteriza por ser: “a) Un poder con fundamento legal y ejercicio contractual; b) Un poder fiscalizable por los tribunales de justicia y, c) Un poder no regulado, pues el empresario no tiene la obligación de sancionar forzosamente, como si la tiene un juez. Si lo desea, puede perdonar la falta y no aplicar la sanción”.⁵⁷

El poder disciplinario de la empresa constituye un medio idóneo para conservar el orden y la disciplina laboral, y para mejorar la productividad. En la actualidad existe una dificultad respecto a la configuración conceptual del poder disciplinario; tal y como lo ha establecido Fernández López: “Uno de los puntos que tradicionalmente plantea más problemas a la hora de analizar el poder disciplinario, el más discutible y discutido es, precisamente, el de hallar un anclaje sólido sobre el que basarlo, para comenzar a partir de ahí, la elaboración teórica”.⁵⁸

El trabajador, en virtud del contrato laboral, tiene el deber de obediencia, y por ende se encuentra subordinado al patrón, dando origen al fundamento del poder disciplinario de la empresa, cuyo objeto es lograr la adecuada organización y coordinación de las tareas de trabajo encomendadas al empleado.

Con relación a los argumentos de ilegitimidad de este poder empresarial, encontramos que algunos consideran su fundamentación desde la perspectiva constitucional y tratan de establecer que, por lo menos, se respete la garantía de audiencia del trabajador, para que manifieste lo que a su derecho e interés corresponda.

⁵⁷Arias Oliva, Mario, “Estrategias de e-business”, www.teletrabajo.com/materialescursos/documentasi.

⁵⁸ Fernández López, María Fernanda, *El poder disciplinario en la empresa*, Madrid, Civitas, 1991, p. 19.

En toda unidad económica de producción de bienes o servicios es indispensable que las relaciones entre los trabajadores y el empleador queden especificadas, al igual que la forma de prestar el servicio; esto con objeto de lograr un adecuado funcionamiento empresarial.

Los nuevos modos de organización del trabajo, si bien distan mucho del clásico taylorismo, a pesar de que el trabajador se desempeñe con una computadora y no con un telar o una máquina de coser (ya que su nexos con la empresa es telemático y no físico), no pueden considerarse menos subordinados en el sentido jurídico del término.

Las conductas que tradicionalmente han venido considerándose infracciones laborales desaparecen, en tanto que otras aparecen o adquieren mayor relevancia. Al respecto, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo mexicana establece diversas causas por las cuales el empleador podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón; pero debemos recordar que éstas fueron establecidas por el legislador y corresponden a un sistema de producción empresarial basado en la concepción fordista-taylorista. En la actualidad se presenta el problema de las diversas conductas del trabajador vinculadas a las tecnologías de información y comunicación proporcionadas por la empresa, y al respecto encontramos que ninguna de las catorce fracciones del numeral antes citado hacen referencia al uso indebido, por parte del empleado, en relación con los medios electrónicos proporcionados por la empresa, únicamente la fracción XV, que a la letra dice:

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

...

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Lo anterior implica que no existe una reglamentación específica como causal de rescisión por el uso inadecuado de las tecnologías de información y comunicación proporcionadas por la empresa, lo que genera falta de certeza y certidumbre jurídica para las partes involucradas en una relación laboral. Podemos decir que en la práctica empresarial y en virtud de el poder de dirección disciplinario de la empresa, éstas realizan verificaciones sobre el uso adecuado de los medios electrónicos proporcionados

al trabajador, generando en algunos casos molestia o el argumento de que se viola el derecho a la intimidad del trabajador. En otras empresas se proporciona un código de conducta o normativas específicas, manuales y políticas empresariales para el uso adecuado de las tecnologías de información y comunicación para el desempeño laboral; en otras se le hace saber al trabajador desde el inicio de la relación laboral que la empresa realizará verificaciones para comprobar que no exista un uso indebido de estas tecnologías en beneficio propio o para uso personal del trabajador y que no se encuentre relacionado con el trabajo para el cual fue contratado.

IV. USO INDEBIDO DE MEDIOS ELECTRÓNICOS EN LAS RELACIONES LABORALES

Es indudable el impacto laboral de la informática en el derecho; es importante “la protección de derechos fundamentales del trabajador a las formas electrónicas de participación en la empresa”.⁵⁹

En la actualidad, las modernas comunicaciones electrónicas no tienen una regulación específica en el ámbito laboral, por tal motivo “con los avances de la tecnología el concepto de prueba documental ha sido superado en la actualidad, y los jueces y las legislaciones se ven rebasados por la tecnología”.⁶⁰

Los empresarios, por su parte, se enfrentan a problemas en el medio laboral referidos habitualmente a casos de uso incorrecto y abuso de los recursos corporativos electrónicos, cometidos por parte de las plantillas laborales, así como a problemas de seguridad de los datos y de los ordenadores. También citan fraudes bancarios y delitos sobre propiedad intelectual, además de los derivados del comercio electrónico. “No obstante, la mayoría de estos empresarios no dispone de un protocolo que regule el uso del material informático puesto a disposición de sus trabajadores”.⁶¹

⁵⁹ Ferrer Serrano, Roberto, “Firma Electrónica Laboral”, <http://www.kriptopolis.org/firma-electronica-laboral> p. 1.

⁶⁰ Olmos Jasso, María Teresa, “Valor probatorio de los documentos electrónicos”, <http://www.tff.gob.mx/ieja/Sitio%20Praxis/pdf/valorprobatoriodelosmedioselectronicos.pdf> p. 2.

⁶¹ Insa Mérida, Fredesvinda, “Pruebas electrónicas ante los tribunales en la lucha contra la cibercriminalidad. Un proyecto europeo”, *Enlace, Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*, Zulia Venezuela, vol. 5, Núm. 02. p. 139, en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2682945>

Es un hecho que las relaciones laborales de las empresas existen innumerables ejemplos del uso indebido de los medios electrónicos, por parte de los trabajadores, y algunos ejemplos son:

- a) Uso indebido del correo electrónico de la empresa.⁶²
- b) Visitas a páginas en Internet no autorizadas durante la jornada de trabajo,.
- c) Uso indebido de las bases de datos de la empresa.
- d) Desempeño irregular de las labores a través del teletrabajo.
- e) Ordenes electrónicas por correo electrónico.
- f) *Moobing* laboral a través de medio electrónico.

g) Análisis de los actos realizados por el trabajador y los cuales son grabados a través de video vigilancia en el ámbito laboral.

- h) Uso de las redes sociales en Internet durante la jornada de trabajo.

De lo anterior podemos deducir que el uso indebido de los medios electrónicos proporcionados por la empresa al trabajador, para el desempeño de sus labores, propicia entre otros riesgos empresariales los siguientes:

1. Disminución de la productividad laboral.
2. Violación de la información confidencial de la empresa.
3. Deterioro de la imagen corporativa de la empresa.

⁶² En relación al uso indebido del correo electrónico de la empresa, por parte del trabajador, es importante resaltar los tres proyectos argentinos que han existido en la presente década con relación al uso del correo electrónico, en los que se presentan las siguientes variantes:

- a) El correo electrónico es provisto por el empleador, al trabajador.
- b) El correo electrónico es provisto por el empleador, pero se conforma con el nombre o identificación del trabajador.
- c) El correo electrónico es provisto por el empleador pero el acceso de contraseña definida sólo es conocida por el trabajador.
- d) El correo electrónico es del trabajador de uso personal y lo usa para fines de la empresa.

En los primeros tres incisos la aceptación unánime es que la titularidad corresponde al empleador independientemente de que el nombre y clave de acceso sean del trabajador, y por tal motivo se encuentra facultado para acceder y controlar toda la información que circule por dicho correo electrónico laboral, así como prohibir su uso para fines personales; asimismo, la discusión se centra en el último inciso cuando el trabajador utiliza su propio correo para fines de la empresa.

Cfr. V. Bottos, Adriana, Teletrabajo su protección en el derecho laboral. Argentina, Cathedra Jurídica, 2008.

4. Deterioro de la imagen del trabajador o del ejecutivo de la empresa por los comentarios o los contenidos en la red social.
5. Divulgación de proyectos empresariales a futuro.
6. Riesgo de trabajar horas extras en la empresa.
7. Disminución en la compensación de bonos e incentivos de productividad y calidad, para el trabajador.
8. Consumo de energía eléctrica por utilizar medios electrónicos fuera de las horas de trabajo.
9. Riesgos de seguridad informática.
10. Beneficios a favor de terceros por diversa información encontrada en la red.

La adopción de una línea de razonamiento marcará el límite del conflicto que se desarrollará en el seno de la empresa, que tendrá como paradigmas, por un lado, el derecho a la intimidad del trabajador y la protección de sus secretos, y, por otra parte, el derecho empresarial a los medios de producción.

Buscando conciliar los reales intereses de ambos, evitando conductas discriminatorias y abusivas, resulta aconsejable que la empresa notifique al empleado, como lo expresa Toselli, “La prohibición o limitación de la utilización del correo electrónico para cuestiones particulares y que se reserva la facultad de controlar tal uso por los medios técnicos al alcance y que al implementar tal contralor se deberá evitar molestias o invasiones innecesarias a la intimidad del trabajador”.⁶³

Ante la problemática del uso inadecuado del E-mail laboral, Carlos Toselli se manifiesta en el siguiente sentido: en materia laboral, el correo electrónico entregado o instalado a un trabajador como parte de sus herramientas laborales, en el cumplimiento de su débito laboral, ha suscitado diversos entredichos y también ha requerido pronunciamientos judiciales sobre el supuesto uso abusivo del mismo, lo que nos lleva necesariamente a la verificación de cuál es el mecanismo de control previsto o autorizado por el régimen contractual laboral.

⁶³ Toselli, Carlos, “El E-Mail laboral y los bancos de datos personales, situaciones laborales y las consecuencias penales”, disponible en: http://www.newsmatic.e-pol.com.ar/index.php?Accion=VerArticulo&NombreSeccion=Foro%20de%20Relaciones%20Laborales&aid=29605&pub_id=99.

La recomendación generada es que el empleador deberá notificar fehacientemente al empleado la política de la empresa respecto al acceso y uso del correo electrónico proporcionado por ésta, con la finalidad de salvaguardar sus derechos y estar avisado de que la empresa en términos del poder de control y dirección podrá verificar el uso que realice el trabajador de dicho correo electrónico; asimismo, el empleado deberá tener conocimiento de las consecuencias del uso incorrecto o distinto al autorizado; por lo tanto, dichas condiciones deberán ser comunicadas por escrito a éste al momento de su contratación o al momento de poner a su disposición el servicio de correo electrónico.

Algunos recomiendan la presencia del trabajador en el momento en que el empleador accede a la computadora que está utilizando para evitar suspicacias acerca de la manipulación informática del contenido de la máquina puesta a disposición del trabajador.

Últimamente ha existido la controversia respecto de la posibilidad de violación de los derechos del empleado ante esta potestad de vigilancia y control empresarial en aras del reconocimiento constitucional de derechos fundamentales del empleado como son a la intimidad, a la dignidad, a la propia imagen y al honor. Al respecto, Rosa María González del Pato ha expresado, con relación a España, lo siguiente:

El reconocimiento constitucional de los derechos fundamentales no ha ido acompañado de una suficiente regulación específicamente laboral de su ejercicio ya que el estatuto de los Trabajadores se ha limitado, sin mayores concreciones, a reconocer el derecho de los trabajadores en la relación laboral al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad (art. 4.2) estatuto de los Trabajadores (ET) y a establecer que las potestades controladoras del empleador han de preservar la dignidad del trabajador. Como contrapunto a esta insuficiencia, la legislación laboral ha afectado un generoso reconocimiento de los poderes directivos empresariales sobre las prestaciones de servicios en la empresa (principalmente en el art. 20 ET), que sin duda son imprescindibles para la buena marcha de la organización productiva y en cuyo ejercicio se recurre cada vez más a las

nuevas tecnologías que suponen un reforzamiento de los poderes de control de la empresa.⁶⁴

Dicho en otros términos: “es su uso fraudulento o abusivo lo que determina la ilicitud de la conducta del trabajador”.⁶⁵

Código de conducta empresarial

Algunas empresas han establecido a través del código de conducta empresarial diversas disposiciones referentes al uso adecuado de las bases de datos; por ejemplo, la compañía Nestlé ha establecido que: “El éxito constante depende del uso de información confidencial y de su no divulgación a terceros, a menos que así lo exija la ley o lo autorice la dirección de la empresa, los empleados no revelaran la información confidencial ni permitirán su divulgación”.⁶⁶

Esta obligación subsiste una vez extinguida la relación laboral; además, los empleados deben utilizar sus mejores esfuerzos a fin de impedir la revelación no intencional de la información, teniendo especial cuidado al guardar o transmitir la información confidencial.

A mayor abundamiento respecto de la importancia que Nestlé otorga a la protección de su información, el código de conducta de esta empresa establece que para proteger en forma adecuada y eficiente los bienes de la empresa:

Todos los empleados intentaran proteger los bienes de Nestlé contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidos las marcas comerciales, el know-how la información confidencial o privilegiada y los sistemas informativos.⁶⁷

Lo anterior nos da una clara idea de la importancia que tienen, en la actualidad el que se legisle en materia de rescisión laboral, sin responsabilidad para la empresa, por el uso indebido, por parte del trabajador, de los medios electrónicos proporcionados por la empresa para el desempeño de sus labores.

⁶⁴ González de Patto, Rosa María, “Nuevas tecnologías y relaciones laborales en el derecho del trabajo español”, p.2., http://www.unsa.edu.pe/escuelas/de/rev_derecho/REVISTA05/art12.pdf.

⁶⁵ Ibidem. p. 5.

⁶⁶ Código de conducta empresarial de Nestlé. P.7. www.nestle.com/Resource.axd?Id=4E4FCBB4-F08C-4474-95AB-6513ADED84B P.6.

⁶⁷ Ibidem p. 7.

Para tal motivo y dependiendo de cuál es el medio electrónico vinculado a las tecnologías de información y comunicación y cuál es la acción u omisión por parte del trabajador, la empresa deberá aportar las pruebas idóneas para comprobar el uso indebido realizado por el empleado.

V. CONCLUSIONES

1. Las empresas incorporan en la organización de sus relaciones laborales los beneficios de las tecnologías de información y comunicación.

2. El empleador tiene la facultad de verificar el uso adecuado de los medios electrónicos proporcionados al trabajador para el desempeño de su trabajo.

3. Los derechos del empleado ante el control empresarial respecto de la verificación del uso adecuado de los medios electrónicos, no representa una violación a la intimidad o la privacidad de éste.

4. Se recomienda establecer políticas empresariales para el uso adecuado de los medios electrónicos en el desempeño de las labores del empleado.

5. Existe omisión en la legislación laboral mexicana respecto a las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón, por el uso indebido, por parte del trabajador, de los medios electrónicos proporcionados para el desempeño de su trabajo.

VI. BIBLIOGRAFÍA.

ARIAS OLIVA, Mario, "Estrategias de E-Business",

www.teletrabajo.com/materialescursos/documentasi .

CARRASCO FERNÁNDEZ, Felipe, *Relaciones laborales en la globalización*, México, OGS Editores, 2004.

Código de Conducta Empresarial de Nestlé. www.nestle.com/Resource.axd?Id=4E4FCBB4-F08C-4474-95AB-C6513ADED84B.

DELGADO FLORES, Gaudencio, "Introducción a la Informática Jurídica en México", Temas de derecho informático, México, SEGOB, 2006.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda, *El poder disciplinario en la empresa*, Madrid, Civitas, 1991.

- FERRER SERRANO, Roberto, "Firma electrónica laboral". <http://www.kriptopolis.org/firma-electronica-laboral>.
- GABALDÓN, Luis Gerardo, "Fraude electrónico y cultura corporativa", *De Legibus, Revisita de Ciencias Jurídicas*, El Salvador, julio-diciembre de 2007,
- GONZÁLEZ DE PATTO, Rosa María, "Nuevas tecnologías y relaciones laborales en el derecho del trabajo español", http://www.unsa.edu.pe/escuelas/de/rev_derecho/REVISTA05/art12.pdf.
- INSA MÉRIDA, Fredesvinda, "Pruebas electrónicas ante los tribunales en la lucha contra la cibercriminalidad. Un proyecto europeo", *Enlace, Revista venezolana de información, tecnología y conocimiento*, Zulia, Venezuela. vol. 5, Núm. 02.
- Dialnet. Universidad de Rioja: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2682945>.
- IRANZO, Consuelo y Richter, Jaqueline, *La subcontratación laboral*, Caracas CENDES, Universidad Central de Venezuela, 2005.
- LACAVEX BERUMEN, María Aurora, "Nuevas modalidades de la contratación individual del trabajo". ¿Realmente lo son?, *DeJure Revista de Investigación y Análisis*, México, núm. 2, 3ra. época, mayo de 2009.
- LAGUNA QUIROZ, Rosa, "El trabajo en la era digital de la relación contractual", *Alfa-Redi, Revista de Derecho*, núm. 78, enero de 2005, <http://www.alfa-redi.org/rdi-articulo.shtml?x=986>.
- OLMOS JASSO, María Teresa, "Valor probatorio de los documentos electrónicos", <http://www.tff.gob.mx/ieja/Sitio%20Praxis/pdf/valorprobatoriodelosmediosselectronicos.pdf>.
- ORTIZ MENA, Esteban, "El reglamento interno de trabajo en el derecho laboral". <http://www.com/trabajos33/reglamento-trabajo/reglamento-trabajo.shtml#regl>.
- PUMARINO, Andrés, "Abuso de la tecnología en el trabajo", *Revista Identidad Robada*, núm. 1, de 2008.
- ROMERO, Carlos, "El factor trabajo como tema en la agenda global", Caracas Venezuela, 2003.
- RIFKIN, Jeremy, *El fin del trabajo*, Barcelona, Paidós, 1996.
- TOSELLI, Carlos, "El e-mail laboral y los bancos de datos personales, situaciones laborales y las consecuencias penales", http://www.newsmatic.e-pol.com.ar/index.php?Accion=VerArticulo&NombreSeccion=Foro%20de%20Relaciones%20Laborales&aid=29605&pub_id=99.
- V. BOTTOS, Adriana, *Teletrabajo su protección en el derecho laboral*, Argentina, Cathedra Jurídica, 2008.
- VARGAS HERNÁNDEZ, José Guadalupe, "Redes globales emergentes", *SOCIOTAM Revista internacional de ciencias y humanidades*, Universidad Autónoma de Tamaulipas, México vol. XVI, núm. 2, de 2006.