



GERARD DE LUCAS

Col·legiat Núm: 25.183
President de la secció de Propietat
Intel·lectual i Drets d'Imatge de l'ICAB

CARA

A principis d'estiu, la 'Kiss Cam' d'un dels concerts de Coldplay va destapar una relació d'infidelitat entre el CEO i la cap de Recursos Humans d'una empresa. Arran d'aquesta situació, que es va fer viral a les xarxes socials, aquestes dues persones van acabar renunciant als respectius llocs de treball. Amb pocs mesos de diferència, un CEO de la multinacional Nestlé va ser acomiadat perquè mantenia una relació amb una companya que depenia del

Existeix l'obligació per part dels organitzadors d'un esdeveniment d'avisar de l'existència d'una 'Kiss Cam'?

MA: Deixo les respostes de caràcter tècnic sobre drets d'imatge per al Gerard de Lucas, company expert en la matèria. Com a ciutadà, espero de qualsevol empresa promotora de concerts que sí, com a part del xou, es proposen fer servir la meua imatge, abans m'avisin (i em demanin permís).

GdL: En les condicions generals d'aquest tipus d'espectacles, com concerts, festivals o partits de futbol, es preveu a l'entrada o abonament que s'autoritza la captació de la pròpia imatge. Fins ara, no em consta que s'especifiqués l'existència d'una 'Kiss Cam' a l'entrada; però, a partir del "cas Coldplay", em consta que sí que s'avisarà. Hem de tenir clar que quan assistim a un concert o un espectacle públic, com a regla general la captació d'imatges de les persones està autoritzada i es poden difondre.

En cas afirmatiu, el format de l'advertència d'aquesta càmera hauria de tenir una major visibilitat?

GdL: Estaria bé que l'avís relatiu a l'existència d'una 'Kiss Cam' fos ben visible, per exemple a l'entrada del recinte i a la pròpia 'Kiss Cam', perquè la realitat és que les condicions generals ("la lletra petita") de les entrades, no acostumen a ser llegides pel públic. També és cert que, fins ara, no es coneix cap altre cas conflictiu amb relació a les 'Kiss Cams'. Més aviat al contrari, a la gent li agrada aparèixer a les pantalles dels esdeveniments. Així doncs, no crec que haguem de generalitzar un cas problemàtic particular, sinó ponderar que un concert al qual assisteixen 80.000 persones potser no és el lloc més adient per manifestar conductes que es volen mantenir en l'àmbit privat, ja que, al final, estem parlant de persones adultes. Aquest punt és important perquè la jurisprudència en matèria d'intimitat valora i pondera el grau de diligència que un adopta en la protecció de la seva intimitat.

CARA

seu equip per “saltar-se les normes de conducta de l'empresa”. Davant aquests fets, en aquest “Cara a Cara” de Món Jurídic volem analitzar el dret a l'honor i a la intimitat en les relacions afectives que es poden donar en l'àmbit laboral al nostre país i comparar-lo amb països del nostre entorn. Ho fem amb la participació de Gerard de Lucas, president de la secció de Propietat Intel·lectual i Drets d'Imatge de l'ICAB, i Max Arias, president de la Secció de Dret Laboral de l'ICAB.

Quan hauria de donar-se l'advertència? Quan es compra l'entrada 'on line' o quan s'entra a l'esdeveniment?

MA: L'opinió tècnica que val és la del Gerard. Crec que, ja posats a regular, com a organitzadora, fora bo que l'empresa promotora ho advertís tant en comprar l'entrada com, el dia del concert, en accedir al recinte.

GdL: L'ideal seria a l'entrada o quan es ven l'entrada, així com en el mateix recinte on se celebra l'espectacle. Al final, es tracta que arribi el missatge al públic assistent i, un cop comenci l'espectacle, cadascú es faci responsable del seu comportament.

L'advertència ha de tenir un format específic de manera que es pugui distingir de la resta de condicions o requisits de la compra del tiquet?

GdL: No té perquè, però com és un tema que afecta la intimitat de les persones, seria bo que es ressaltés d'una forma clara per tal que captés l'atenció del públic i, així, s'evitarien malentesos.

Es podria exigir la prohibició de què les imatges de la 'Kiss Cam' no puguin ser difoses més enllà de l'esdeveniment on han estat gravades? I, d'altra banda, creuen que s'hauria de prohibir l'ús de les xarxes socials als assistents dels esdeveniments per mantenir la seva privacitat?

GdL: Es podria demanar una autorització específica abans de difondre aquestes imatges a les xarxes socials. En aquest punt, hem de subratllar la responsabilitat de tots els mitjans que van difondre les imatges de les persones que apareixien a la 'Kiss Cam' del concert de Coldplay. Al meu parer, és dubtós que hi hagués un veritable interès informatiu, i resultava evident el perjudici que es podia causar a les persones afectades, especialment en difondre dades personals identificatives com el nom, el lloc de treball o la situació personal. Tant si es tracta de la difusió



MAX ARIAS

Col·legiat Núm: 18.590
President de la Secció de Dret Laboral
de l'ICAB

de les imatges a les xarxes socials com als mitjans tradicionals, crec que s'hauria d'haver respectat la intimitat d'aquestes persones. Tot i que la captació de les imatges estigués autoritzada, no s'hauria d'haver contribuït a la seva difusió, ja que, com he dit, no tenien cap interès informatiu i no es tractava de persones famoses.

En el cas del concert que estem analitzant, es pot considerar que han estat vulnerats els drets a la intimitat i l'honor de les persones que han estat exposades en la 'Kiss Cam'?

GdL: No crec que s'hagi vulnerat el dret a l'honor i la intimitat d'aquestes persones, perquè ells mateixos havien acceptat que es pogués enregistrar la seva imatge durant un espectacle públic. Un altre tema, com comentàvem a la resposta anterior, és la difusió que se'n va fer a posteriori, identificant-les i donant a conèixer les seves dades personals. Aquí sí, des del meu punt de vista, es va produir una infracció del dret a la intimitat d'aquestes persones, que, a més, va tenir conseqüències com l'acomiadament. Així doncs, és raonable que aquestes persones iniciïn accions judicials perquè es repari el dany causat.

Seguint amb aquest cas i d'altres dels quals hem tingut constància aquest estiu: quan existeix una relació sentimental entre dos companys de feina, hi ha obligació de comunicar-ho als superiors o la direcció general de l'empresa, segons la legislació espanyola o d'altres relatives a algun exemple del dret comparat pròxim?

MA: Del que vaig veure i llegir sobre aquest tema, ràpidament es va concloure l'existència d'un afer extramatrimonial entre el CEO i la directiva de recursos humans de l'empresa Astronomer. Sovint, les coses no són el que semblen... setmanes després que tot això es "viralitzés", els mitjans de comunicació van desvelar que, en realitat, ella ja feia setmanes que estava separada de la seva anterior parella, qui, per cert, també havia anat a aquell mateix concert de Coldplay a Boston acompanyat per una nova parella. Al nostre país no existeix una obligació legal explícita que imposi a treballadors d'una mateixa empresa d'informar de l'existència d'una relació sentimental entre ells.

GdL: No, almenys a Espanya, aquest tipus d'informació forma part de l'àmbit privat i les empreses, en cap cas poden prohibir les relacions sentimentals entre com-

panys perquè violaria el dret fonamental a la intimitat dels treballadors. També és cert que, en determinades circumstàncies, si les relacions causen un perjudici o afecten l'ambient laboral, l'empresa pot adoptar mesures al respecte, com sancions o canvis de lloc de feina, sempre que aquestes mesures no vulnerin drets del treballador.

En cas afirmatiu, la relació sentimental ha de comunicar-se sempre o només quan hi ha una jerarquia entre les parts?

MA: La legislació laboral espanyola no estableix una obligació explícita sobre que un treballador o treballadora hagi d'informar l'empresa de qüestions que formen part de la seva esfera privada, com ara les seves relacions sentimentals. La capacitat de relacionar-se afectivament amb altres persones és una manifestació essencial del lliure desenvolupament de la personalitat que recull l'article 10.1 de la Constitució. Impedir-ho en l'àmbit laboral, on les persones passen gran part del seu temps i socialitzen, suposa una limitació desproporcionada d'aquest dret.

L'article 4 de l'Estatut dels Treballadors reconeix el dret al respecte de la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat. Imposar una obligació general de revelar relacions personals constituiria sens dubte una vulneració greu d'aquests drets fonamentals. Al seu temps, l'article 17 de l'Estatut declara nul·les les decisions empresarials que suposin una discriminació per raó d'estat civil o vincles de parentiu. Per analogia, una decisió empresarial basada en una relació afectiva podria considerar-se discriminatòria si no hi ha una justificació objectiva i raonable.

L'obligació de comunicar una relació sentimental pot ser exigible en supòsits concrets on la seva existència pugui generar un conflicte d'interessos real i objectiu que pugui afectar el funcionament de l'empresa. Aquesta obligació no deriva d'un mandat legal específic, sinó que respon al deure de bona fe contractual que regeix tota relació laboral.

GdL: Si hi ha una relació jeràrquica es poden generar conflictes o incompatibilitats d'un altre tipus, però no hi ha obligació de comunicar-ho a l'empresa. Ara bé, es poden establir polítiques internes o codis de conducta que exigeixin la comunicació de relacions que generin un conflicte d'interès, encara que aquestes polítiques no poden prohibir la relació sentimental.

En una relació sentimental en l'àmbit laboral pot donar-se un conflicte d'interessos que resulti perjudicial a l'empresa?

MA: Sí, sens dubte. Una relació sentimental en l'àmbit laboral pot donar lloc a un conflicte d'interessos potencialment perjudicial per a l'empresa, amb afectacions diverses: al govern corporatiu, a l'acompliment normatiu, o al clima laboral. El supòsit més evident —i relativament freqüent— és el de les relacions quan hi ha una situació professional de jerarquia directa cap-subordinat, amb risc de favoritisme o pèrdua d'imparcialitat en la presa de decisions (en matèries com l'assignació de tasques, avaluació del rendiment, promocions...), o afectació a la confidencialitat d'informació sensible, per posar alguns exemples. Aquí és on entren en joc —i poden ser molt útils— les polítiques internes o els codis de conducta intraempresarials, en el disseny dels quals els juristes hem de vetllar per tal que detallin mesures que tinguin una justificació seriosa, respectin el principi de proporcionalitat i siguin respectuoses amb els drets fonamentals de les persones treballadores.

GdL: Sí i aquest és un tema íntim i professional que han de valorar les persones afectades. És possible que es generi un conflicte, sobretot quan existeix una relació jeràrquica i, en aquest cas, crec que les persones afectades també han de prendre una decisió al respecte

La prohibició de mantenir relacions sentimentals ha de recollir-se sempre en un codi de bones pràctiques?

MA: Ho hem comentat abans. Més que pretensions de prohibició, soc més aviat partidari de bones regulacions internes per protegir interessos legítims, i en aquesta matèria segurament el més intel·ligent és adreçar-ho per la via de regular les situacions potencialment generadores de conflicte d'interessos i situacions similars. Un codi de bones pràctiques, participat amb la representació legal de les persones treballadores i ben comunicat internament, serà l'instrument més adequat, transparent i jurídicament segur per fer-ho.

GdL: No es poden prohibir les relacions sentimentals a l'àmbit laboral, però sí que es poden posar certes normes i límits. En aquest cas, s'han de recollir en un

protocol o codi de bones pràctiques, per un motiu de transparència i seguretat per totes les parts implicades, empresa i treballadors.

Aquesta prohibició podria vulnerar els drets del treballador?

MA: Sí, rotundament. Una prohibició general i absoluta de mantenir relacions sentimentals entre empleats vulneraria de manera directa diversos drets fonamentals, i, per tant, qualsevol decisió empresarial radical en aquesta línia —aberrant, sens dubte—, penso que seria, amb amplíssima probabilitat, declarada nul·la pels tribunals. La qüestió rau en la col·lisió entre les facultats d'organització de l'empresari i els drets fonamentals del treballador, que no desapareixen en entrar al centre de treball. Les relacions sentimentals formen part de l'esfera més íntima de la persona i, per tant, la pretensió "d'obligar" una persona treballadora a no tenir relacions amb companys —o a comunicar-les sense una justificació molt sòlida— serien intromissions il·legítimes a la vida privada.

GdL: Sí, perquè pot vulnerar el dret a la intimitat i a la no discriminació. Es poden posar normes i límits, però no es poden prohibir les relacions sentimentals.

En cas negatiu, la vulneració del codi de bones pràctiques podria ser causa per a un acomiadament disciplinari procedent, sense dret a la indemnització?

MA: Sí, sota determinades condicions, la vulneració d'un codi de bones pràctiques podria justificar un acomiadament disciplinari amb vocació de procedència, sempre que l'empresa acrediti que el codi era conegut per l'empleat; que la infracció comesa és greu i culpable; que suposa transgressió de la bona fe contractual; i que la sanció d'acomiadament és proporcional a la gravetat dels fets. Si no es compleixen aquests requisits —en especial els de gravetat i proporcionalitat—, en cas d'impugnació l'acomiadament podria no superar l'escrutini judicial.

GdL: Com aquesta prohibició pot vulnerar drets fonamentals, no pot ser causa per se d'acomiadament. Ara bé, determinades conductes sí que ho podrien ser, com casos de favoritisme i/o promoció injustificada, quan existeix una relació jeràrquica entre les persones afectades.