

# La privacidad como síntoma

El tratamiento de la privacidad se configura cada día más como uno de los síntomas más significativos para diagnosticar la madurez de los ecosistemas humanos de todo tipo, sean compañías o países enteros.

La discusión, a lo largo de esta semana, de las implicaciones del fallo del Tribunal Europeo de Derechos Humanos que [acota el derecho a vigilar la actividad online de los trabajadores en horario laboral](#) incide en cuestiones como si la compañía avisa o no a sus trabajadores de que vigila sus comunicaciones o si puede o no reducir a cero la vida social privada en el lugar de trabajo, pero pocos parecen plantearse una cuestión fundamental: ¿qué tipo de compañía podría estar interesada en generar entre sus trabajadores un ambiente de vigilancia tan enrarecido que les haga sentir que no pueden dedicar unos minutos a una conversación personal en horas de trabajo, utilizando el medio que sea?

El hecho de que, como rezaba el auto anterior del mismo tribunal ahora corregido, “no sea descabellado que un empleador quiera verificar que los trabajadores estén completando sus tareas profesionales durante las horas de trabajo”, no debería servir para dar lugar a ambientes de trabajo más propios de la ley marcial o del estado de excepción, por mucho que la tecnología, hoy, ofrezca soluciones para controlar prácticamente todo. Entre otras cosas, porque la misma tecnología también ofrece soluciones en sentido contrario: dos tercios de los trabajadores en la industria tecnológica norteamericana [utilizan sistemáticamente una VPN en sus ordenadores portátiles o en sus dispositivos móviles](#), una forma razonablemente segura de evitar la vigilancia. Yo mismo mantengo esa costumbre desde hace años, a pesar de trabajar en una compañía que me ofrece una libertad absoluta en ese sentido.

¿Quién en su sano juicio querría trabajar en una compañía que le impone unas condiciones de trabajo similares a las de un campo de concentración? ¿Qué posibilidades tiene de atraer o retener talento una compañía que practique ese tipo de vigilancia obsesiva? Obviamente, no monitorizar exhaustivamente el uso no quiere decir que no controlemos el abuso: se pueden detectar perfectamente patrones de uso abusivo - del teléfono, del ancho de banda o del tiempo invertido en determinadas tareas - sin pretender convertirnos en una copia barata del KGB.

Si en tu compañía sientes que necesitas crear infraestructuras de vigilancia que mantengan a tus trabajadores en una especie de estado de excepción, es que hay algo que estás haciendo muy mal. Digan lo que digan las sentencias judiciales, nada justifica algo así. Piénsalo mejor... o dedícate a otra cosa.