

Capitals culturals



Joan Roma
Alcalde de Borredà

Soc un de tants consumidors de cultura que busca per la comarca pròpia del Berguedà o les veïnes d'Osona i el Ripollès motius per visitar-les i *consumir* productes culturals diversos, començant per monuments i museus i continuant per tota mena d'espectacles d'un cert nivell artístic multidisciplinari.

És curiosa l'afició de molts governants per tenir museus a casa i tanmateix no aconseguir promocionar-los prou com per oferir xifres proporcionals a la seva importància. M'explico. Segons les xifres obtingudes, el Museu Episcopal de Vic va tenir 34.090 visitants el 2016 i 19.247 el 2017. El perquè d'aquesta gran diferència rau en la interessant exposició d'art romànic que va oferir l'any 2016, la qual cosa demostra que una bona exposició atrau un bon nombre de visitants extres. Que algú en prengui nota per repetir-la en altres experiències semblants.

I és que el Museu, pel seu contingut, se situa en una primera divisió, i tanmateix hauria de tenir un nombre de visitants sensiblement major. De fet, no gaire lluny en visitants es troba el monestir de Santa Maria de Lluçà, que té un doble atractiu per ser visitat. En primer lloc, el monument en si mateix i en segon lloc, un guia esplèndid, capaç de posar el mateix entusiasme a explicar els detalls a un grup de tres persones que a un de 30.

Si anem a Ripoll, el Museu va tenir 18.000 visitants el 2016 i 16.000 el 2017. Tampoc en podem estar plenament satisfets, perquè el nombre hauria de ser sensiblement superior tenint en compte



Les capitals comarcals, o les grans ciutats en general, volen tenir algun museu perquè 'vesteix', però no li dediquen l'atenció deguda com per fer-lo permanentment interessant. Les inversions en cultura són molt productives i reporten grans beneficis, si es fan bé

el contingut que protegeix. I si ens allunyem una mica i marxem a Solsona, el Museu Episcopal en va tenir 7.055 el 2016 i 7.116 el 2017. És cert que tot i el seu interès no té la varietat i riquesa del de Vic. Exposades aquestes xifres, el que queda clar és que es fan gran batalles per tenir museus però es fa poc per promocionar-los i ampliar-los en els seus continguts. La majoria són estàtics en el sentit de mantenir i preservar el llegat, sense ànims d'incrementar-lo i diversificar-lo, cosa que motiva

una *congelació* de visitants. Per entendre'ns, fa la impressió que les capitals comarcals, o les grans ciutats en general, volen tenir algun museu perquè *vesteix* o la fa important, però no li dedica l'atenció deguda com per fer-lo permanentment interessant. No tenen present que les inversions en cultura són inversions molt productives i reporten grans beneficis si es fan bé.

Convertir una capital en capital cultural permanent suposa rebre gent d'arreu del país propi i de l'estranger que busca un motiu per viatjar i ho fa amb ànims de tranquil·litat, aprofitant per donar una volta per la ciutat, buscar un lloc per menjar, un lloc per fer un gelat o un cafè o comprar algun article que veu tot passejant. I si els museus organitzen exposicions temporals, atreuen noves onades de visitants que repetiran en un futur proper.

En el meu cas, tinc per costum una visita cada dos o tres anys als principals museus i una visita més sovintejada a les catedrals de Vic, Solsona o als monestirs de Ripoll, Lluçà o algun altre. És evident que si en els monuments s'hi troben bons guies, les visites tenen un caire molt més atractiu i aquesta és una de les virtuts en la majoria de museus més visitats del país. Aprofito per dir que en el cas de les catedrals i monestirs, una millora en la il·luminació s'agrairia per poder captar millor aspectes rellevants dels seus interiors.

Acabo assenyalant el que he dit al principi. Les inversions en cultura suposen un enorme benefici per a qui les emprèn, de manera que pertoca a les capitals no solament mantenir-les sinó incrementar-les notablement de cara al futur immediat. Qui es queda quiet perd oportunitats davant d'altres que continuen caminant.

Facultat empresarial o vulneració de drets?

La vigilància de l'ús de les noves tecnologies per part dels treballadors



Sergi Adan
Advocat

A la nova sentència de 8 de febrer, el Tribunal Suprem ha unificat la seva doctrina en la coneguda com a "Sentència Inditex", en referència al control dels mitjans informàtics dels treballadors per part de les empreses, recollint els criteris de la Sentència Barbulescu II dictada el 5 de setembre de 2017 pel Tribunal Europeu de Drets Humans. Es fixen els límits al dret de l'empresa a controlar els mitjans informàtics dels treballadors per tal de no vulnerar el seu dret, que sigui respectada la seva vida privada i la seva correspondència. En el cas resolt pel Tribunal Suprem, es tractava d'un treballador del departament de compres de l'empresa Inditex que havia estat acomiadat disciplinàriament per transgredir la bona fe contractual i abús de confiança. Aquest empleat va acceptar d'un proveïdor que facturava anualment a Inditex milions d'euros per encàrrecs que realitzava el mateix treballador una transferència bancària d'11.000 euros al seu compte corrent personal, i va aconseguir també que aquest proveïdor li pagués un vehicle d'alta gamma.

Com que part de les proves per procedir a l'acomiadament disciplinari es van aconseguir mitjançant l'accés al correu electrònic del treballador, aquest va al·legar que s'havien obtingut vulnerant el seu dret

a la privacitat. El Jutjat Social i el Tribunal Superior de Justícia de Galícia van declarar la procedència de l'acomiadament. Finalment, el Tribunal Suprem ha declarat correcte el control empresarial del correu electrònic del treballador, basant-se en les següents circumstàncies:

- Existència a l'empresa d'un Codi de Conducta i Pràctiques Responsables acceptat expressament pel treballador que limita l'ús dels ordinadors per a finalitats laborals i prohibeix la seva utilització per a qüestions personals.

- Els treballadors han d'acceptar les directrius establertes a la Política de Seguretat de la Informació del grup cada vegada que accedeixen als sistemes informàtics de la companyia i de forma prèvia a aquest accés. En aquestes directrius s'adverteix al treballador del dret de l'empresa a adoptar mesures de vigilància i control per verificar la correcta utilització de les eines que posa a disposició dels seus treballadors.

- Es va examinar l'ordinador a partir d'una sospita fundada d'incompliment greu per part del treballador, perquè es va acordar després de trobar a la fotocopiadora de l'empresa unes còpies dels justificants de les transferències bancàries realitzades per un proveïdor de l'empresa a favor del mateix treballador, fet expressament prohibit al Codi de Conducta de l'empresa.

- L'empresa no va realitzar un examen indiscriminat del correu corporatiu de l'empleat, sinó que va utilitzar criteris de cerca informàtica per paraules clau i també per proximitat a les dates de les transferències que volia investigar, limitant d'aquesta forma la invasió de la intimitat.

- El control empresarial es va realitzar sobre un compte de correu corporatiu i mitjançant l'accés als servidors de l'empresa, sense accedir a cap dispositiu o compte de correu personal del treballador.

En definitiva, les empreses hauran d'aplicar aquests paràmetres fixats pel TEDH, recollits pel Tribunal Suprem, per tal d'implementar mesures de control de les eines que facilitin als seus treballadors sense vulnerar els seus drets i hauran de proporcionar una informació adequada al respecte. Cal tenir clar que la mera prohibició per conveni col·lectiu o per reglament interior de l'ús de sistemes informàtics o dispositius electrònics per a fins personals no poden emparar per si soles el control empresarial dels mateixos, sense més afegits. En cas d'obtenir-se una prova que permetés sancionar un treballador mitjançant el control empresarial dels mitjans informàtics del treballador, si aquest no estava correctament informat de la prohibició d'ús d'aquests mitjans per a finalitats personals, o de l'abast de les mesures de control i vigilància que podia implementar l'empresa, o si tot i estar informat d'aquests aspectes l'empresa no hagués respectat els principis de proporcionalitat, idoneïtat i necessitat, es correria el risc que un tribunal decretés la nul·litat de la sanció imposada al treballador per haver-se vulnerat els seus drets a la intimitat i al secret de les comunicacions. I si la conducta sancionada es demostra que era certa, però no s'han respectat els criteris que hem esmentat per obtenir les proves, l'empresari pot acabar pensant que li ha tocat allò de ser cornut i pagar el beure.