

# La bebida para hidratar a deportistas que salió del mar

Una empresa vilagarciana presenta **Artio**, un isotónico elaborado a base de agua del Atlántico. El producto llegará al mercado en tres formatos

M. Alfonso

Fue Iván Raña quien les dio la idea. Quien, después de un entrenamiento, se metió en el mar con una garrafa para coger agua, pues había descubierto que esta, adecuadamente diluida con agua de manantial, proporcionaba la mejor hidratación posible. De esta historia hace cinco años y, desde entonces, mucho han trabajado Pablo Dosil y Juan Ramón Arines para presentar Artio, la primera bebida isotónica elaborada con agua de mar y de forma completamente natural. Hasta ahora, esta solo se podía encontrar en competiciones deportivas. Pero la primera partida está ya lista para abastecer a los mercados, a donde llegará en tres formatos diferentes, uno especialmente pensado para deportistas y otros dos para el público en general.

Nuestro plasma sanguíneo tiene nueve gramos de sal por cada litro, exactamente la misma proporción que encontramos en el agua de mar si la diluimos adecuadamente. Y sostiene Pablo Dosil que esta proporción es la misma que se ha utilizado para elaborar Artio. La versión Pro, pensada para deportistas, se comercializará en el formato *bag in box* de cinco, diez y quince litros, con grifo dosificador. «É



La actividad deportiva está detrás del nacimiento de Artio. | MONICA IRAGO

a versión más funcional, que tiene un sabor más duro», relata. De cada litro, un 20 % es de agua de mar y el restante 80 % de agua del manantial de Bamio, en Vilagarcía. «Está pensada para personas con desgaste físico importante e no se recomienda para consumo en xeral», añade. Porque «a proporción de minerales que hai no plasma sanguíneo é exactamente igual á que hai na auga de mar», explica. Y si se varían esos porcentajes

se puede producir el efecto contrario. Lo ha demostrado el triatleta Antón Ruanova, que ahora se ha incorporado también a este proyecto. «Facía as mesturas na casa e nunha proba deshidratouse porque utilizara un 23 % de auga de mar. É máis sal da que hai no corpo e, para equilibrarse, este perde líquido», cuenta.

Pero el agua de mar no solo tiene beneficios para ayudar a los deportistas a hidratarse tras una dura

sesión de entrenamiento. En Artio sostienen que hay estudios que demuestran que el consumo de aguas de baja mineralización puede ayudar a crear estrés. «Hai estudos que relacionan a ansiedade coa falta de minerais coma o magnesio. E incluso se fala de que o estómago, cando ten falla de minerais, crea estrés para o corpo», cuenta Dosil. Por eso Artio tendrá también una versión para el público en general. Tendrá sabor de naranja o de limón y llegará al mercado en envases de plástico de 500 mililitros o de cristal de 250. Ambos formatos están elaborados con un 10 % de agua de mar, «para compensar un esfuerzo físico moderado ou para desfrutar nunha terraza», sostiene Dosil, quien asegura que últimamente se está insistiendo mucho en el consumo de aguas de mineralización débil, «pero a verdade é que o corpo precisa minerais».

Artio es completamente natural. En su elaboración se utiliza agua del océano Atlántico, «que ten unha pureza maior á do Mediterráneo» y la que proviene del manantial de Bamio. En su envase no se emplean tampoco conservantes, pues el producto se somete a una esterilización o a una pasteurización, dependiendo del tipo de envase.

## CONSULTORIO LABORAL

### LOCALIZACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

En cuanto al sistema de geolocalización en el trabajo y la nueva ley de protección de datos. ¿Cuáles son las principales novedades?

El artículo 90 de la nueva Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales 3/2018 regula el derecho a la intimidad del trabajador ante la utilización de sistemas de geolocalización por parte del empresario en el ámbito laboral. De esta forma, la ley viene a limitar una práctica que venía siendo habitual en actividades que requerían del desplazamiento continuo de los trabajadores. El problema que nos plantea esta nueva regulación es que resulta muy poco precisa y puede ser objeto de múltiples interpretaciones, que comenzarán a dar los órganos judiciales sobre la aplicación de la misma.

Dice de forma textual la ley que los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstos, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente, deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

La geolocalización de vehículos que pone a disposición la empresa al trabajador es un sistema que desputa desde hace años como forma de control empresarial en determinadas actividades, pero para su uso la empresa tendrá que acreditar que este sistema es necesario para un fin legítimo (seguridad de personal o del centro de trabajo, disminución de costes a través de la mejor organización del trabajo, una mayor planificación...) y el empleado debe ser informado.

CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL  
Abogados y asesores fiscales.  
Miembro de HISPAGURIS.  
www.caruncho-tome-judel.es

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

### VIDEOVIGILANCIA DE LOS TRABAJADORES

Cada vez es más frecuente que los empresarios deseen controlar las actuaciones de sus empleados con el fin de descubrir y evitar la comisión de delitos o de actuaciones desleales por su parte. Debemos tener en cuenta que para que esta actuación de supervisión sea lícita, resulta imprescindible que se comunique expresamente a los trabajadores que sus ordenadores y correos electrónicos podrán ser revisados. De igual modo, también se les deberá informar de la instalación de cámaras de videovigilancia, pues no debemos olvidar que, frente al interés del empresario, se encuentran derechos fundamentales de los trabajadores—como el derecho a la intimidad o al secreto de las comunicaciones—, que también gozan de protección reforzada.

Soy propietario de una pequeña empresa que cuenta con un par de trabajadores. Debido a malas experiencias pasadas con otros empleados, he decidido empezar a controlar los ordenadores y correos electrónicos de mis actuales trabajadores, y he instalado cámaras de videovigilancia en la empresa. ¿Está mi actuación dentro de la legalidad?

Hasta tal punto resulta de fundamental importancia tal cuestión que, recientemente, la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo ha dictado la sentencia 489/2018 de 23 de octubre en la que, siguiendo la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, declara nulas las pruebas obtenidas por parte de un empresario, al examinar el ordenador y el correo electrónico del trabajador acusado que no había sido advertido, expresamente, de que se podrían producir revisiones de

sus dispositivos electrónicos. En consecuencia, el tribunal concluye que se trataba de un acceso no legítimo y, por tanto, declara que no resultan admisibles las pruebas obtenidas ilegalmente.

Además, la citada sentencia concreta los límites de los controles empresariales para descubrir actividades delictivas o desleales de los trabajadores y otorga a los *compliance officers* (oficiales de cumplimiento) la hoja de ruta a seguir en sus investigaciones y fija las fronteras de sus actuaciones.

Por lo que respecta a las cámaras de videovigilancia, hay que tener presente que la nueva Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, prohíbe expresamente que se produzcan grabaciones de empleados en vestuarios, baños, zonas de descanso y comedores, o espacios análogos, en garantía del derecho a la intimidad de los trabajadores. En conclusión, la actuación de la empresa será legal, siempre que las medidas de control sean proporcionales y se hayan adoptado con previa y expresa advertencia a los trabajadores.

CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL  
Abogados y asesores fiscales.  
Miembro de HISPAGURIS.  
www.caruncho-tome-judel.es

CATERINA CAPEÑAS AMENEDO es socia de Vento Abogados y Asesores.  
www.vento.es