

## VIGILANCIA DEL USO DEL CORREO ELECTRÓNICO EN LA EMPRESA

La Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña el 11 de marzo de este año, declarando procedente el despido de una trabajadora por "chatear" durante su jornada de trabajo, ha reabierto la polémica planteada en torno al uso de Internet y, más concretamente del correo electrónico, en el ámbito de la empresa, y a la facultad de control y supervisión del mismo por parte del empresario.

Cada vez resulta más habitual que las empresas lleven a cabo ciertos controles sobre el uso que hacen sus trabajadores durante la jornada laboral de los instrumentos informáticos que éstas ponen a su disposición, incluso acordando en ocasiones, el despido de aquéllos que los emplean para usos personales y totalmente ajenos al contrato laboral. Ahora bien, cabe preguntarse hasta qué punto este tipo de controles son acordes o contrarios a nuestra legislación pues, a priori, podrían resultar atentatorios contra dos derechos fundamentales, el derecho al secreto de las comunicaciones, consagrado en el artículo 18.3 de nuestra Constitución, y el derecho a la intimidad del artículo 18.1.

En respuesta a esta cuestión, ni la doctrina ni la jurisprudencia, han alcanzado una solución uniforme, existiendo disparidad de criterios en torno a la posibilidad de acceso por parte del empresario a los correos electrónicos de sus trabajadores.

La línea jurisprudencial mayoritaria, claramente favorable a los intereses empresariales, entiende que el derecho al secreto de las comunicaciones (artículo 18.3 CE) no ampara los correos electrónicos enviados por los trabajadores empleando los medios informáticos que la empresa pone a su disposición, pues no se trata de una "*correspondencia privada entre particulares cuyo secreto debe ser preservado*" sino de una "*utilización indebida de medios e instrumentos de la empresa para fines ajenos a los estrictamente laborales*". La naturaleza y propiedad de tales medios parece ser el principal argumento esgrimido por nuestros Tribunales para justificar la posibilidad de que el empresario, haciendo uso de la facultad que le reconoce el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, pueda controlar el modo en que son utilizados y fiscalizar la actividad laboral de sus trabajadores.

Igualmente, esta misma línea jurisprudencial, considera que la posibilidad de control de correo electrónico por parte del empresario tampoco atenta contra el derecho fundamental a la intimidad del trabajador (artículo 18.1 CE) ni, mucho menos, contra el derecho a la inviolabilidad de su persona reconocido por el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, que sólo permite al empresario realizar registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo, respetando siempre la dignidad e intimidad del trabajador y contando con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible. Dicha jurisprudencia entiende que la supervisión del correo electrónico del trabajador en ningún caso puede asimilarse al registro de "*su persona, taquilla o efectos particulares*", algo que atentaría contra su derecho a la intimidad, sino que ha de ser entendida como un procedimiento de control o fiscalización de las herramientas de trabajo.

Frente a la doctrina jurisprudencial mayoritaria que, en la esfera laboral, hace prevalecer el derecho del empresario a vigilar sus instrumentos de trabajo sobre el derecho al secreto de las comunicaciones y a la intimidad de sus trabajadores, existen algunos pronunciamientos judiciales que han optado por la solución contraria.

A día de hoy, el máximo exponente de esta novedosa corriente jurisprudencial, es la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 32 de Barcelona, de 16 de septiembre de 2002, posteriormente ratificada por la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, el 11 de junio de 2003, que parte de la consideración del correo electrónico como "*medio de comunicación*" sujeto al secreto que impone el artículo 18.3 CE, consideración que tiene su fundamento en la interpretación que de dicho precepto ha hecho el Tribunal Constitucional en su Sentencia 70/2002, en la cual ha llegado a afirmar que "*los avances tecnológicos que en los últimos tiempos se han producido en el ámbito de las telecomunicaciones, especialmente en conexión con el uso de la informática, hacen necesario un nuevo entendimiento del concepto de comunicación y del objeto de protección del derecho fundamental, que extienda la protección a esos nuevos ámbitos, como se deriva necesariamente del tenor literal del artículo 18.3 CE*".

Ahora bien, el derecho fundamental al secreto de las comunicaciones no es un derecho absoluto sino que puede verse limitado ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que dicha limitación sea necesaria para lograr el fin legítimo previsto, proporcionada para alcanzarlo y, en todo caso, respetuosa con el contenido esencial del derecho.

Esto significa que la facultad de vigilancia que el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores atribuye al empresario no otorga un marco jurídico suficiente para amparar la intromisión del mismo en los correos electrónicos de sus trabajadores, a no ser que tal medida resulte proporcionada, por existir sospechas fundadas del abuso indebido de dicho instrumento por parte del trabajador, y vaya acompañada de las correspondientes garantías, como, por ejemplo, autorización judicial.

A pesar de ser ésta la tendencia jurisprudencial minoritaria, parece ser la más adaptada a la evolución que ha experimentado la utilización del correo electrónico en la empresa durante los últimos años, lo que ha hecho que el enviar y recibir mensajes personales en el lugar de trabajo se haya convertido en práctica habitual.

Siguiendo la misma línea, el derecho europeo tampoco ha querido permanecer ajeno a esta situación, y ha intentado buscar soluciones que supongan cierto equilibrio entre los intereses de trabajador y empresario.

En este sentido, destaca el Documento de Trabajo relativo a la vigilancia de las comunicaciones electrónicas en el lugar de trabajo, aprobado el 29 de mayo de 2002, por el Grupo de Trabajo de Protección de Datos del artículo 29 (Documento 5401/01/ES/Final WP 55) que hace especial hincapié en la conveniencia de la prevención frente a la detección, considerando que es mejor para el empresario prevenir la utilización abusiva del correo electrónico que detectarla. A través de este documento, el Grupo de Trabajo reconoce al empresario la posibilidad de vigilar y controlar los correos electrónicos enviados y recibidos por sus empleados en el lugar de trabajo, siempre y cuando se den una serie de garantías o circunstancias extraordinarias, entre las cuales destacan las siguientes:

- a) Que la actividad de control sea absolutamente necesaria para un objetivo específico, planteándose la posibilidad de utilizar métodos tradicionales de supervisión, que impliquen una intromisión menor en la vida privada de los trabajadores, antes de recurrir a la vigilancia de las comunicaciones electrónicas.

- b) Que los trabajadores sean previamente informados de manera completa sobre la política de la empresa en cuanto a la utilización del correo electrónico así como sobre las circunstancias particulares que pueden justificar el control del mismo, el alcance y el ámbito de aplicación de dicho control.
- c) Que la supervisión del correo electrónico sea proporcionada al tipo y grado de riesgo al que se enfrenta la empresa. Por tanto, queda prohibido el control general de los mensajes electrónicos de todo el personal, salvo que éste fuese necesario para garantizar la seguridad del sistema.

Aunque en nuestro país la mayor parte de la jurisprudencia considera que el derecho al secreto de las comunicaciones no ampara los correos electrónicos enviados por los trabajadores empleando los medios que el empresario pone a su disposición de forma que, en base a la facultad que les otorga el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, éste puede llevar cierto control o vigilancia sobre los mismos, no debe obviarse la tendencia existente en el contexto europeo que admite dicho control o vigilancia siempre que éstos se efectúen en circunstancias muy excepcionales y con una serie de garantías.

A pesar de que, a día de hoy, no pasa de ser una mera recomendación, la implantación de una adecuada política de seguridad a través de la cual la empresa articule las obligaciones y deberes de los trabajadores que disponen de acceso a sus sistemas informáticos y les informe de las consecuencias que el incumplimiento de los mismos puede acarrear, constituye la mejor garantía de respeto a sus derechos fundamentales y de adaptación de la empresa a la nueva realidad laboral evitando o, en su caso, reduciendo los posibles riesgos o responsabilidades que pudieran surgir al respecto.

Nelly Sánchez Mouriz

[nellysanchez@legalia.com](mailto:nellysanchez@legalia.com)

Departamento de Tecnologías de la Información

LEGALIA ABOGADOS

Julio 2004

**Bibliografía:**

- Comentario de jurisprudencia relativa al empleo del correo electrónico en el trabajo. Cristina Elías Méndez. XVIII Encuentro sobre Informática y derecho. UPCO. 2004.
- El uso privado del correo electrónico desde el puesto de trabajo. Alicia Hinarejos. XVIII Encuentros sobre Informática y derecho. UPCO. 2004.
- Relaciones Laborales y Tecnologías de la Información y Comunicación. María Belén Cardona. Revista Datos Personales. APCM.2004.
- Documento de Trabajo relativo a la vigilancia de las comunicaciones electrónicas en el lugar de trabajo. Grupo de Trabajo de Protección de Datos del artículo 29. 29 de mayo de 2002.

**Jurisprudencia:**

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) de 5 de julio de 2000.
- Sentencia del juzgado de lo Social de Vigo de 29 de abril de 2001.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social) de 4 de octubre de 2001.
- Sentencia del Juzgado de lo Social nº 32 de Barcelona, de 16 de septiembre de 2002.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), de 11 de junio de 2003.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) de 11 de marzo de 2004.