

## Control empresarial del correo electrónico de los empleados y otros sistemas de información

### Resumen:

La revisión del correo electrónico del empleado y otros dispositivos es posible por parte de la empresa, siempre que para ello se siga un protocolo y unas formas concretas para no vulnerar el derecho a la intimidad.

### Aspectos clave:

- ✓ Aceptación de la utilización para fines personales de los medios facilitados por la empresa.
- ✓ Existencia de tolerancia en su uso moderado. Hábito aceptado.
- ✓ Los medios pertenecen a la empresa.
- ✓ Con justificación y cumpliendo un protocolo puede proceder a su revisión sin vulnerar sus derechos.

### Antecedentes:

Existe hoy en día una costumbre bastante generalizada de hacer **un uso personal del PC en horario laboral**. Costumbre que ha sido tolerada, en cierta medida, a lo largo del tiempo pasando actualmente a ser **considerada como un hábito social difundido**.

El Tribunal Supremo se ha pronunciado al efecto fundamentando, en una Sentencia de fecha 26 de septiembre de 2007, que **resulta inevitable frenar esta costumbre** alegando que no se puede ejercer un control absoluto y constante sobre el empleado.

Realizado: Mercedes Gonzalo	Fecha:20/11/2007	Revisado: Tomás Soler
<p>© 2007 – Global Vision Consulting S.L. – Todos los derechos reservados                  Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y distribución sin el previo permiso por escrito por parte de la empresa.</p>		

## Protocolo de actuación:

A continuación serán comentados los **requisitos que deben cumplirse** para que, de ejercerse el control empresarial, no sea vulnerada la intimidad del trabajador, reconocida ésta en el Artículo 18.1 de la Constitución Española, así como **el procedimiento y el cómo actuar por parte de la empresa** para que dicho control, de darse el caso, tenga efectos de prueba ante un Tribunal.

Se establece, y por tanto reconoce, en el Artículo 20 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la facultad de todo empresario de establecer las medidas de control que estime pertinentes sobre el personal que tiene bajo su cuenta. La finalidad que se pretende conseguir con este reconocimiento es la de verificar el cumplimiento, o por el contrario, incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que nacen de la misma relación laboral. No obstante, estas medidas de control reconocidas al empresario no pueden ser consideradas sin el límite de la dignidad humana.

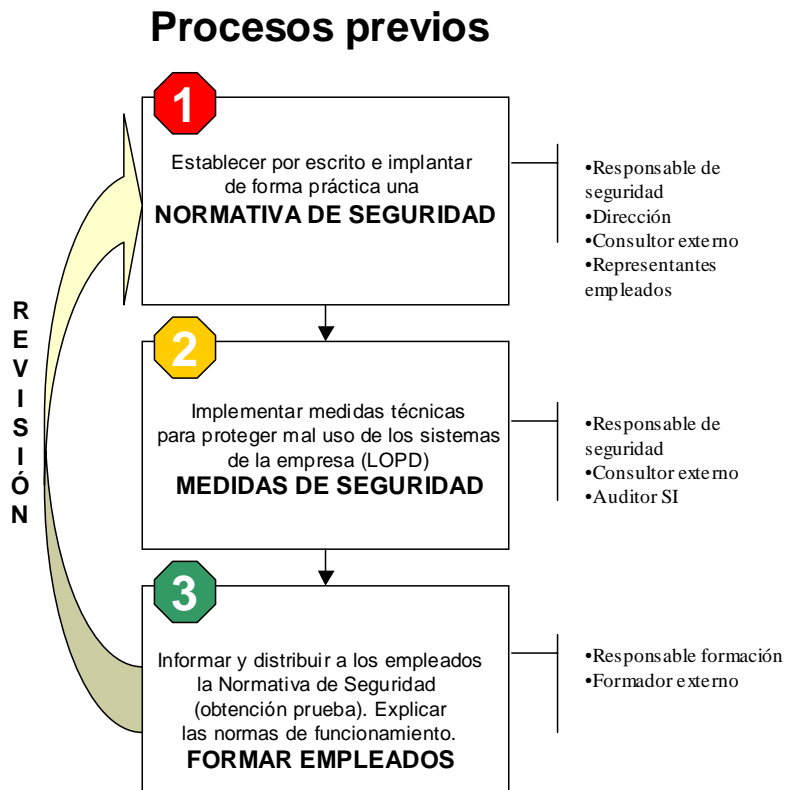
En el supuesto que nos ocupa, en cuanto al uso informático me refiero, se ha de considerar el PC como el objeto del caso, presumiéndose correcta, en principio, toda actuación llevada a cabo por la empresa debido a la legitimación que ostenta sobre el mismo siendo éste de su propiedad y amparándose esta actuación de control en el Artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

Lógicamente, toda persona física tiene, como Derecho Fundamental, el Derecho a la intimidad personal, entendiéndose vulnerado el correspondiente precepto constitucional con la intromisión de terceros sin su conocimiento y mucho menos consentimiento.

Realizado: Mercedes Gonzalo	Fecha:20/11/2007	Revisado: Tomás Soler
<p>© 2007 – Global Vision Consulting S.L. – Todos los derechos reservados                  Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y distribución sin el previo permiso por escrito por parte de la empresa.</p>		

El derecho a la intimidad, según doctrina del Tribunal Constitucional, supone *“la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana”* y ese ámbito ha de respetarse también en el marco de las relaciones laborales, en las que *“es factible en ocasiones acceder a informaciones atinentes a la vida íntima y familiar del trabajador que pueden ser lesivas para el derecho a la intimidad”*. (SSTC 142/1993, 98/2000 y 186/2000).

Ciertamente podría pensarse que existe discrepancia entre la normativa laboral, mediante la cual se reconoce el control empresarial, y la doctrina Constitucional que ampara la intimidad del trabajador. No obstante, y así lo constata el Tribunal Supremo, esta incoherencia encontrarán su equilibrio de establecer la empresa, siempre de acuerdo con las exigencias de la buena fe, una **normativa interna, con eficacia probatoria**, en la cual se deje constancia de todos y cada uno de los actos permitidos y prohibidos en el ámbito laboral e **informar igualmente a los trabajadores de la existencia de controles**.



De esta manera, aunque el trabajador goza de cobertura legal en cuanto a ataques a su intimidad respecta, no puede imponer el respeto cuando utiliza un medio proporcionado por la empresa en contra de las instrucciones establecidas por ésta para su uso y al margen de los controles previstos para esa utilización.

Realizado: Mercedes Gonzalo	Fecha: 20/11/2007	Revisado: Tomás Soler
<p>© 2007 – Global Vision Consulting S.L. – Todos los derechos reservados                  Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y distribución sin el previo permiso por escrito por parte de la empresa.</p>		

Aun con todo lo dicho, **corresponde a la empresa la carga de la prueba sobre el conocimiento o no, por parte de sus trabajadores, de la existencia de las normas y de su contenido.** En cambio, es deber establecido en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores, la aceptación por parte del trabajador, en caso de existir, de dichas normas y controles. La aceptación es inherente de la relación laboral

Se constata, por tanto, que **la intimidad del trabajador no será vulnerada cuando éste conozca las normas de uso y los controles a efectuar y, en cambio, decida incumplirlas actuando, a efectos legales, de mala fe.**

Si bien es cierto, en la citada sentencia se cuestiona igualmente, y sin obtener fallo a favor, un posible quebrantamiento del derecho fundamental provocado por el hecho de realizar el control sobre el ordenador en tiempo y lugar distinto al del Centro de Trabajo con la agravante de la ausencia de un representante de los trabajadores. En cambio, el Tribunal Supremo alega que no resulta necesario ninguno de estos tres aspectos, del mismo modo que no lo resulta la presencia del trabajador, no negándose, en cambio, que pueda ser garantía de eficacia de la prueba obtenida.

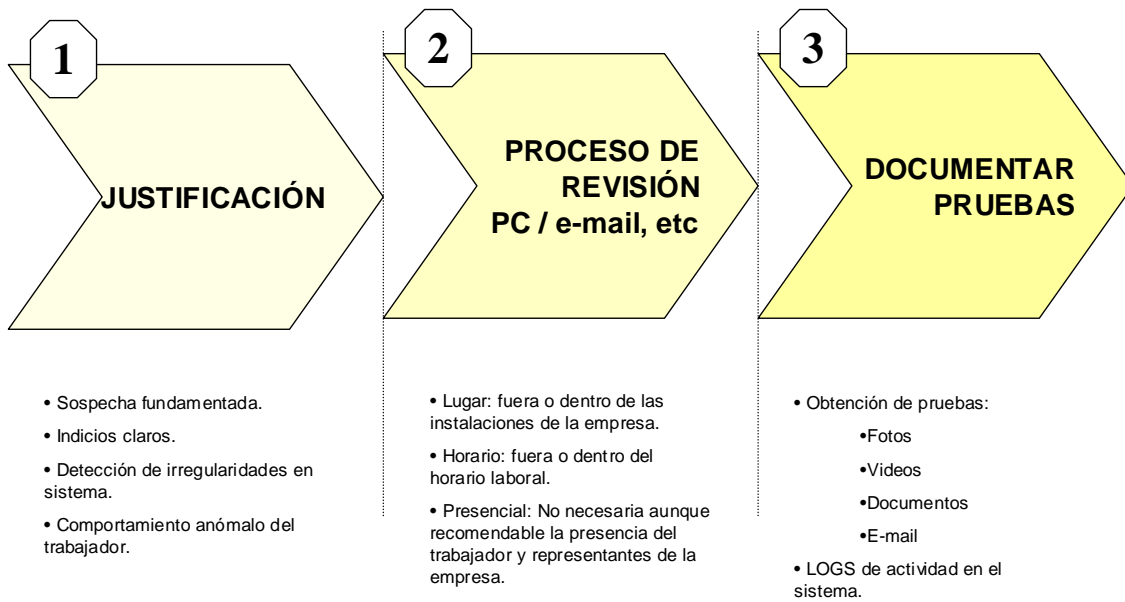
Pese a lo hasta ahora expuesto, el control que pueda efectuar el empresario sobre el PC de un trabajador en concreto no le salva de justificación. Así pues, dicha justificación quedará demostrada siempre y cuando exista sospecha fundada de alguna anomalía ya sea en el actuar del trabajador o en el funcionamiento del medio informático utilizado.

Realizado: Mercedes Gonzalo	Fecha:20/11/2007	Revisado: Tomás Soler
<p>© 2007 – Global Vision Consulting S.L. – Todos los derechos reservados                  Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y distribución sin el previo permiso por escrito por parte de la empresa.</p>		

Lo mismo ocurre, en lo que concierne al uso de los medios informáticos y de comunicación facilitados por la empresa a los trabajadores, con el uso de las comunicaciones telefónicas y del correo electrónico, estando ambos incluidos en el ámbito de la protección adicional que deriva de la garantía constitucional del secreto de las comunicaciones, encontrándose amparada por su artículo 18.3.

Igualmente, el Artículo 8 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos establece también que toda persona tiene derecho al respeto de la vida privada y familiar y prohíbe la injerencia que no esté prevista en la Ley y que no se justifique por razones de seguridad, bienestar económico, defensa del orden, prevención de las infracciones penales, protección de la salud, de la moral o de los derechos y libertades de los demás.

### Proceso de revisión sistema informático empleado



Realizado: Mercedes Gonzalo	Fecha:20/11/2007	Revisado: Tomás Soler
© 2007 – Global Vision Consulting S.L. – Todos los derechos reservados Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y distribución sin el previo permiso por escrito por parte de la empresa.		

## Conclusión:

**Todo empresario tiene facultad de ejercer cierto control sobre la prestación de trabajo.** Sin embargo, determinadas formas de control pueden resultar incompatibles con el Derecho reconocido en los preceptos aludidos, por lo que es bastante probable que se originen conflictos.

Estos conflictos surgen porque existe, remarco, una utilización personalizada y no meramente laboral o profesional del medio facilitado por la empresa, el cual se produce como consecuencia de las dificultades prácticas de establecer una prohibición absoluta del empleo personal del ordenador-como sucede también con las conversaciones telefónicas en la empresa- y de la generalización de una cierta tolerancia con un uso moderado de los medios de la empresa.

Pero al mismo tiempo hay que tener en cuenta que se trata de medios que son propiedad de la empresa y que ésta facilita al trabajador para utilizarlos en el cumplimiento de la prestación laboral, por lo que esa utilización queda dentro del ámbito del poder de vigilancia del empresario amparado en el Estatuto de los Trabajadores.

Realizado: Mercedes Gonzalo	Fecha:20/11/2007	Revisado: Tomás Soler
<p>© 2007 – Global Vision Consulting S.L. – Todos los derechos reservados                  Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y distribución sin el previo permiso por escrito por parte de la empresa.</p>		