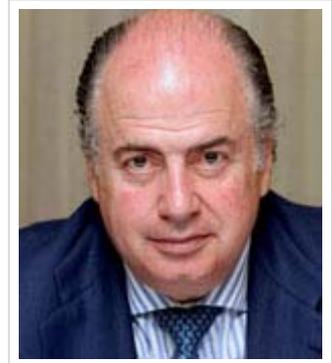


ACCESO POR EL EMPRESARIO A LOS “e-mails” DEL TRABAJADOR

Para poder acceder a la información contenida en los correos electrónicos que el empresario pone a disposición del trabajador, para el desarrollo de su actividad laboral resulta necesario que exista legitimación para dicho tratamiento de datos, y el artículo 6.1 de la Ley Orgánica de Protección de Datos dispone que “El tratamiento de los datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la Ley disponga lo contrario”.



No obstante, la Agencia Española de Protección de Datos ha señalado en lo referente al tratamiento de los datos correspondientes a los trabajadores, que cuando el mismo se efectúa en el ámbito de la relación laboral, debe tenerse en cuenta que el artículo 6.2 de la Ley Orgánica de Protección de Datos exceptúa la obligación de recabar el consentimiento de los afectados en los supuestos en que los datos de carácter personal “se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación comercial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento”.

La Agencia estableció que el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores habilita al empresario a controlar el correo electrónico que él otorga a sus trabajadores para el desarrollo exclusivo de sus funciones, pero siempre que previamente haya informado sobre dicho extremo y cumpla con el deber de información previsto en el artículo 5.1 de la LOPD.

No cabía ningún margen de duda que, para cualquier acceso al correo electrónico de los trabajadores debe haber siempre una información previa al respecto, que debe incluir también en su caso el principio de información y consentimiento del afectado desarrollados en el artículo 5 y 6 de la LOPD.

Por su parte el Tribunal Supremo también ha determinado que el acceso del empresario al ordenador de un trabajador no puede ser ni arbitrario ni desproporcionado. El empresario debe tener indicios o fundadas sospechas de una conducta inapropiada. Y no puede tener la posibilidad de hacerlo de forma menos intrusiva. Los expertos recomiendan a las empresas que pacten o informen a sus empleados de sus “políticas de uso de los medios informáticos” y de sus “políticas de privacidad”, y avisen de las actividades de control en las que, en ocasiones, se recomienda que esté presente un representante legal de los trabajadores.

Y decía que no cabía margen de duda, hasta que la Audiencia de Madrid ha permitido mediante un Auto que una empresa lea los correos de un trabajador sin su consentimiento y sin haber pactado antes una política de privacidad.

La Audiencia Provincial de Madrid ha estimado que un empresario puede acceder libremente a las comunicaciones por correo electrónico que un trabajador haya mantenido con el ordenador facilitado por la empresa, sin previo aviso y sin el conocimiento del empleado, y aunque el empresario no haya prohibido el uso personal del ordenador y no exista una política de control de las computadoras.

En su auto estima que los intereses de la compañía prevalecen. El trabajador enviaba, según se trató en otra demanda, e-mails con información confidencial de la empresa para competir deslealmente con ella.

El magistrado ponente, Carlos Ollero, se basa en que “con el ordenador se ejecuta la prestación de trabajo y, en consecuencia, el empresario puede verificar en él su correcto funcionamiento”. De esta forma, exime al empresario y a varios mandos de la comisión del delito tipificado en el artículo 197 del Código Penal, por vulnerar los derechos fundamentales al secreto de las comunicaciones y a la intimidad.

A diferencia de la taquilla y de sus efectos personales, cuya intimidad protege el Estatuto de los Trabajadores, el auto entiende que “el ordenador es un instrumento de producción del que es titular el empresario y éste tiene, por lo tanto, facultades de control de la utilización, que incluye su examen”.

La empresa alegó que la presunta vulneración de la intimidad del trabajador no se produjo de una forma arbitraria o caprichosa, sino que se realizó para el posterior sustento probatorio en una acción por competencia desleal ya que el empleado estaba mandando información confidencial de la compañía a una dirección de correo con el presunto propósito de competir en el futuro con ella. La empresa utilizó la información obtenida a través de los correos electrónicos para demandar al trabajador, demanda que fue archivada.