

Por Ley

ECOS Y COMENTARIOS



¿Es lícito el control del correo electrónico por parte del empresario?

Por Ricardo De Lorenzo, socio-director de De Lorenzo Abogados

Nuestro **Tribunal Constitucional** ha abordado en una de sus recientes resoluciones, en concreto en la Sentencia 170/2013, del 7 de noviembre, una de las problemáticas que a pesar de no ser reciente, más controversia suscita y en ocasiones problemas legales acarrea, nos estamos refiriendo al **control empresarial de los ordenadores de los empleados en relación con la intimidad informática y el secreto de correspondencia electrónica**.

La puesta a disposición por parte del empresario de una serie de herramientas de tipo informático para desarrollar la actividad laboral, tales como son ordenadores, dispositivos portátiles, móviles, correo electrónico, etc., supone por una lado un avance considerable en cuanto a competitividad, aprovechamiento de tiempos y disponibilidad; aunque por otro lado puede suponer la confrontación de intereses y bienes de reconocimiento constitucional en el marco de las relaciones laborales. Respecto a la titularidad de estos medios puestos a disposición, son claramente a favor del empresario, y la finalidad de la entrega la laboral, aunque en la mayoría de los casos el uso de los mismos es igualmente personal, consentida o no, por parte del empresario. Es decir, **dichas herramientas o medios tecnológicos tienen la doble vertiente de utilización, la principal, la actividad laboral y, una secundaria o accesorio, la personal**.

El conflicto sobreviene en los casos, en los que el empresario desea efectuar un control sobre dichos medios tecnológicos y, cuando el trabajador estima que sus derechos y garantías constitucionales o laborales se ven afectadas por dicho control, siendo alegado por parte del empresario su poder de dirección que según el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores le permite establecer medidas de vigilancia y control con la consideración debida a la dignidad del trabajador, (poder derivado de los derechos no fundamentales de reconocimiento constitucional, de propiedad y de empresa); mientras que por parte del trabajador se considera que este control supone una vulneración de su intimidad, dignidad y secreto de las comunicaciones, (derechos fundamentales de los artículos 18.1 y 18.3 de la Constitución Española).

Como la Sentencia arriba mencionada destaca, en este régimen, tanto el empresario como el trabajador tienen reconocidos una serie de derechos y obligaciones de difícil equilibrio. El trabajador por principio, mantendrá indemnes sus derechos constitucionales de dignidad, intimidad y secreto de las comunicaciones, aunque los mismos, pueden verse limitados por derechos constitucionales relevantes, en este caso, por la fiscalización del empresario de los medios tecnológicos que pone a su disposición para prestar su actividad laboral.

Sin embargo, para que pueda operar la disminución de derechos individuales constitucionales, **el empresario ha de informar a los trabajadores de las medidas que llevará a cabo en dicho derecho fiscalizador**, así como de las prohibiciones del uso de los medios tecnológicos. Todo ello, siempre, respetando la dignidad de las personas.

El establecimiento con carácter previo, de las reglas de uso de los medios informáticos puestos a disposición de los trabajadores e informar a estos, del posible control y medios que han de aplicarse en orden a comprobar la corrección de los usos, así como de las medidas que han de adoptarse en su caso para garantizar la efectiva utilización laboral del medio cuando sea preciso, sin perjuicio de la posible aplicación de otras medidas de carácter preventivo, como la exclusión de determinadas conexiones, son las formas únicas, posibles y legales de llevar a cabo este control de los medios electrónicos por el

empresario.

Ahora bien, quizá sea preciso además de esta advertencia general, una revisión profunda de esta cuestión, como método de establecimiento de mejores y mayores garantías tanto para el empresario como para el trabajador, como puede ser aumentar la regulación legal de este tema, no dejándolo sólo dentro del Estatuto de Trabajadores, dada la cantidad de bienes y derechos involucrados, y no dejando al trabajador en un posición de inferioridad en cuanto al control de los medios tecnológicos puestos a su disposición, ya que el propio correo del empresario está protegido con la necesidad de intervención judicial previa a su intervención, y con garantía de secreto en todo caso en cuanto a su contenido.