

¿Tienen carta blanca las empresas sobre el correo corporativo de los trabajadores?

El TC avala que una empresa controle el email del trabajo de sus empleados. Una empresa puede monitorizar a sus empleados si se avisa previamente. El correo corporativo no es inviolable, pero hay que seguir los cauces legales

Rtve.es.- El Tribunal Constitucional (TC) ha denegado su amparo a un trabajador despedido de una empresa del sector químico hace cinco años por enviar información "sensible" y "confidencial" a la competencia utilizando para ello el teléfono móvil y el correo electrónico corporativo. Lo relevante es que para comprobar el delito la empresa accedió al correo corporativo del empleado.

Pero, por unanimidad, la Sala Primera del TC considera que [no se vulnera el secreto de las comunicaciones y tampoco el derecho a la intimidad](#). ¿Por qué? Porque en el convenio colectivo del sector se habla expresamente del **uso del correo corporativo solo para asuntos profesionales**.

El Constitucional interpreta que este punto **lleva implícita la posibilidad de control y acceso a los emails**, y el trabajador no puede albergar una "expectativa fundada y razonable de privacidad" en lo relativo a los asuntos profesionales [[Consulte la sentencia del TC. en .pdf](#)].

Por ello, concluye que el acceso a los correos es proporcional a la situación de sospecha que vivía la empresa y que el registro del correo corporativo del trabajador es una **medida "justificada", "idónea"** para verificar si revelaba datos de reserva vigilada a terceros y **"necesaria"** para justificar el despido disciplinario, además de **"ponderada y equilibrada"** pues ninguno de los mensajes objeto de la controversia reflejaba aspectos de la vida personal y familiar del trabajador.

La decisión pone en evidencia los límites difusos que adquieren dos derechos fundamentales como son el derecho a la intimidad y el secreto de las comunicaciones, recogidos en los artículos 18.1 y 18.3 de la Constitución, respectivamente, y la cuestión de la privacidad en el correo electrónico e internet, que adquieren matices en el ámbito de las relaciones empresa-trabajador. ¿De qué manera?

¿Se da carta blanca para revisar el correo corporativo?

Hasta ahora no ha primado el derecho de control de la empresa y **esta sentencia tampoco hace pensar que sea así** en todos los casos, afirma Antonio Rovira, profesor de Derecho Constitucional de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM). Sin embargo, en opinión de este experto, la sentencia "hace una serie de consideraciones sorprendentes".

Sorprende que se limite el derecho a la intimidad y al secreto de datos informáticos **a partir de normas menores que no son leyes orgánicas**. Para el profesor Rovira, no se puede limitar un derecho fundamental partiendo de una regla menor, como un convenio de empresa o el Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, se tendría que consolidar en otras sentencias "porque modificaría el alcance de la protección al secreto de las comunicaciones y, en parte, el alcance de la protección a la intimidad".

José López Calvo, subdirector general de Inspección de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), entiende que el Constitucional no se cuestiona que esta decisión afecte estrictamente al secreto de las comunicaciones y el derecho a la intimidad.

¿El correo corporativo es inviolable?

Un punto clave para dirimir esta cuestión se encuentra en la visibilidad de los contenidos. Para definir la privacidad de internet y el correo electrónico, recuerda el profesor Rovira, se aplicó el símil de la tarjeta postal y la carta. En la primera, no se pretende que el contenido sea privado; en la segunda, sí.

De modo análogo, si la empresa tiene un sistema de comunicación abierto al público donde todas las personas saben que todo el mundo tiene acceso a todos los contenidos, no hay secreto en las comunicaciones y una empresa puede entrar sin lesionar derechos. Si es un correo a nombre del trabajador de la empresa, con una contraseña única y privada y este considera que es secreto porque no se le indica lo contrario, su contenido podría entrar en el ámbito del derecho a la intimidad.

Pero, insiste el profesor de Derecho Constitucional, en una empresa **se pueden establecer sistemas informáticos en los que no haya secretos**, que no tengan clave de entrada, con un entorno usado y visible por todos los trabajadores. En cambio, en el caso de la sentencia del TC divulgada este miércoles, se recurrió al notario para abrir el ordenador y sacar el disco duro.

¿Se tiene menos derecho a la privacidad en el trabajo?

Cuando un trabajador se incorpora a un puesto de trabajo, **siempre cede parte de su privacidad** en aras de necesidades justificadas de la empresa. Por ejemplo, un trabajador no puede negarse a que se use su nombre o apellido o su foto para llevar a cabo un control de fichajes de tiempos. Tampoco nadie puede impedir que su jefe entre en su despacho alegando que es un espacio personal o privado.

La cuestión está en la proporcionalidad en el uso de los datos, subraya López Calvo. Igual que no nos podemos negar a que la foto esté en la tarjeta de fichaje, sí sería desproporcionado que la empresa publicara esa imagen en internet o la usara con unos fines inadecuados. Se considera que si se da un instrumento al trabajador en el ámbito laboral, debe utilizarlo únicamente para esos propósitos.

¿El correo electrónico del trabajo "me pertenece" a mí o a la empresa?

Desde hace años, hay un hábito social que lleva a los trabajadores a pensar que puede utilizar privadamente el ordenador de la oficina para enviar correos electrónicos particulares.

Para acabar con esa idea arraigada, recomienda López Calvo, la habría de avisar al trabajador de que se va a monitorizar el uso del correo electrónico o de que solo se puede utilizar con unos propósitos determinados.

La jurisprudencia previa, tanto del Tribunal Constitucional como del Tribunal Supremo en una sentencia de 2007, establecen que **el uso profesional del ordenador o del correo corporativo puede ser controlado por el empresario siempre que haya un preaviso.**

Por tanto, no es la primera vez que se emplea el argumento de la expectativa de privacidad en el uso del ordenador del trabajo. Si hay un preaviso de las condiciones en que un trabajador puede usar la herramienta, no puede considerarse que esté sometido a la protección de este derecho a la intimidad. El trabajador tendrá que asumirlo como normas de la empresa.

¿Puede una empresa vigilar a sus trabajadores sin avisar?

Una empresa puede usar sistemas de vigilancia o control a sus trabajadores sin avisar, **siempre que sea de modo proporcional**. Por ejemplo, una empresa no puede instalar cámaras de vigilancia en áreas de descanso o en un cuarto de baño, ya que ese uso no estaría justificado.

Del mismo modo, **una cámara de seguridad no puede usarse como sistema de control laboral** de la presencia o ausencia del trabajador **si no se le avisa**.

Hay sentencias reiteradas que dicen que una cámara de videovigilancia solo puede usarse como instrumento de control laboral si se avisa al trabajador. Por ejemplo, el TC, en una [sentencia de febrero de 2013](#), no admitió el despido de un profesor de la Universidad de Sevilla porque se habían usado las cámaras de seguridad para controlar las horas a las que entraba y salía del trabajo, de una manera no prevista para el fin original de esas cámaras y, además, sin avisar al trabajador de ese uso.

¿Las sospechas fundadas de delito justifican el control de la empresa?

El empresario tiene instrumentos jurídicos para denunciar que un trabajador esté haciendo mal uso de sus instrumentos de trabajo, pero están condicionados a los efectos que tenga. Si ese instrumento de control vulnera el secreto de las comunicaciones, que es un derecho fundamental, hay que recurrir a la autorización judicial.

Es decir, **si el empresario considera que el trabajador está llevando a cabo una actuación ilícita** mediante el correo electrónico **tiene que denunciarlo**, y un juez puede autorizar en ese caso la intervención en el soporte, sea un ordenador, un teléfono, etc.

Todo trabajador que divulga o cede información confidencial de su trabajo está cometiendo un delito. Pero la voluntad del empresario no es suficiente para lesionar el secreto de las comunicaciones o la intimidad si no se siguen los cauces legales, que no tienen por qué ser tampoco prolongados, apunta el profesor Rovira, si los indicios de delito son elevados.

Fecha artículo: 2013-10-09 23:50:58 - url artículo: <http://www.internautas.org/html/7840.html>

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores.

Los comentarios son propiedad y responsabilidad de cada autor.

© 1998-2010 Asociación de Internautas - <http://www.internautas.org>

Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones con el número 164343 - e-mail: asociacion@internautas.org