

¿PUEDE LA EMPRESA EXAMINAR MI E-MAIL?

La reciente sentencia del Tribunal Constitucional de 7 de octubre de 2013 define con mayor precisión el alcance de la privacidad de los correos electrónicos en el entorno laboral.

La sentencia resuelve una **petición de amparo** instada por un trabajador de una empresa de la industria química que había revelado a una empresa competidora información interna y confidencial sobre la primera. Ante las sospechas de un trabajador, **la empresa realizó ante notario el examen del ordenador** del trabajador sospechoso y encontró mensajes de correo electrónico enviados a terceros relativos a la cosecha de los productos de su empresa durante dos años. Debido a lo anterior, **la empresa despidió al trabajador** por transgresión de la buena fe.

El antiguo trabajador alegó ante el Tribunal Constitucional que, al examinar el contenido de sus correos electrónicos, la empresa había **vulnerado el secreto de las comunicaciones**, en tanto por parte de la empresa no existía una política o instrucciones a propósito del uso del correo electrónico, tal como establece la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2007.

El control empresarial de los medios informáticos de la empresa está fundamentado por la potestad de vigilancia del trabajador bajo el Estatuto de los Trabajadores, si bien dicha facultad de control no es absoluta, sino que debe pasar **un triple filtro de idoneidad, necesidad y proporcionalidad**. En este sentido, la sentencia del Tribunal Supremo venía de indicar que, en la medida en que en la práctica existe en las empresas un uso tolerado de los medios informáticos, en especial el correo electrónico, para fines no estrictamente profesionales, los trabajadores tienen una expectativa de privacidad respecto a los mensajes recibidos y enviados por esta vía. Por ello, **es deber del empresario establecer los límites en cuanto al uso de dichas herramientas**, debiendo definir si se permite o no un uso personal del correo electrónico de la empresa, a fin de que éstos puedan actuar conforme a la política de la empresa.

En el presente caso, la empresa efectivamente no había definido una política de uso del correo electrónico, si bien el propio convenio colectivo aplicable al trabajador claramente establecía una **prohibición del uso del ordenador para fines personales**. Este hecho tiene especial relevancia en este asunto, pues lo importante no es realidad si existe o no una regulación interna específica en la empresa sobre el uso de los medios informáticos en la misma, sino si, por las vías que sea, el trabajador tiene una "expectativa razonable de confidencialidad" en la utilización dichos medios.

En este supuesto, en la medida en que el trabajador debe conocer el convenio colectivo aplicable a su situación, debía saber que el ordenador y el correo electrónico de la empresa sólo podían utilizarse para fines estrictamente relacionados con la actividad laboral, no para usos privados, sin que por tanto gocen dichas comunicaciones de la protección del art. 18.3 de la Constitución Española.

Al respecto, señala la sentencia:

La expresa prohibición convencional del uso extralaboral del correo electrónico y su consiguiente limitación a fines profesionales llevaba implícita la facultad de la empresa de controlar su utilización, al objeto de verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la adecuación de su prestación a las exigencias de la buena fe.

Por otro lado, el examen del correo electrónico que llevó a cabo la empresa se circunscribió a **comunicaciones no personales**, precisamente sobre hechos relativos a la actividad de la empresa en la que prestaba sus servicios, por lo que en modo alguno puede considerarse vulnerada su intimidad.

<http://www.elmundo.es/elmundo/2013/10/12/navegante/1381578973.html?a=c49024f8be58f2be822b01d70bc84730&t=1381646011&numero>