

**UTILIZACION MEDIOS ELECTRONICOS EMPRESA**  
**(CORREO ELECTRONICO / INTERNET)**

CSS2005-N004

13/09/2005

Estimados compañeros:

El pasado 10 de agosto, la compañía envió un e-mail a toda la plantilla de Getronics sobre Política Global de Seguridad. El contenido del mismo, además del link a tres documentos, uno de ellos sobre “política de uso aceptable para Internet/Extranet”, nos venían a decir aquello de **cuidado con lo que hacéis en vuestro puesto de trabajo**, porque los medios son míos (de la compañía) y vuestro tiempo también, por tanto todo lo que no sea uso profesional estará sujeto a posibles sanciones, incluido el despido.

En el citado documento sobre el uso de Internet y correo electrónico nos hemos encontrado más de lo mismo: **en la medida que lo permita la ley (;?) podrán auditarse, interceptarse e incluso monitorizarse accesos a Internet o correo electrónico a cualquier empleado.**

Ante esta avalancha de **avisos a navegantes**, con la amenaza de sanciones en caso de traspasar la línea de lo profesional a lo privado, queremos hacer una serie de reflexiones:

**CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL**

Es cierto que el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) habilita al “*empresario a adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales...*”. Así mismo el artículo 18 del E.T. permite al empresario “*realizar registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares...*”.

Derechos del empresario que, a falta de una legislación local clara en lo que se refiere al uso de los medios electrónicos, y por tanto apoyándonos en la actual Directiva comunitaria 95/46 en sus artículos 6 y 7, deberán llevarse a cabo, al menos, bajo los siguientes elementos de:

- ✍ **Causalidad.** La necesidad de un propósito específico, explícito y legítimo.
- ✍ **Indispensabilidad.** La supervisión debe ser una respuesta proporcionada sobre un patrón de riesgo.
- ✍ **Proporcionalidad.** La mínima repercusión sobre los derechos de intimidad del trabajador.
- ✍ **Garantista.** Presencia del trabajador afectado y de algún representante de los trabajadores en la apertura del correo.

Es obvio, por tanto, que el empleador, con las garantías adecuadas, puede acceder a los correos electrónicos de naturaleza laboral del trabajador, pues estos no afectan a la esfera de su privacidad y si tienen un vínculo directo con la producción. Sin embargo, de entrada, **el empleador no podrá entrar en aquellos mensajes en los que por su tema, remitente o asunto, SE DEDUZCA UN ÁMBITO DE PRIVACIDAD.** Si así lo hiciera, la prueba carecería de validez en juicio, debiendo ser rechazada por el magistrado o juez correspondiente.

Con esto **no queremos dar carta blanca para el ABUSO** de estos medios de comunicación, sino dar soporte a aquellas comunicaciones de índole privada que **PUNTUALMENTE** puedan surgir en el día a día del trabajador. Una buena solución, como ya existe en alguna empresa, sería habilitar un correo electrónico para uso privado, con las limitaciones oportunas.

Y en el caso de la navegación, si la compañía estima que sus empleados **NO DEBEN** navegar en ciertas páginas de Internet desde la oficina, **DEBE LIMITAR SU ACCESO** impidiendo con ello sanciones por este motivo.



Así mismo, la compañía debe valorar que algunas gestiones telemáticas particulares con las administraciones, realizadas a través de Internet en horario de trabajo, pueden suponer un ahorro importante para la empresa en lo que a permisos retribuidos se refiere.

## PRIVACIDAD

Existe una **colisión de derechos** entre la capacidad empresarial de **acceder al contenido de los correos electrónicos personales** de los trabajadores y el art. 18.3 CE de nuestra Constitución (**secreto de las comunicaciones**) que consagra un **Derecho Fundamental**.

Es cierto que un sector doctrinal se inclina por considerar que el 18.3 CE no ampara las comunicaciones privadas en el entorno laboral. Por el contrario otros pronunciamientos se inclinan por una respuesta contraria, al entender que ese acceso vulnera el citado precepto constitucional, salvo autorización judicial. Ahora bien, el Tribunal Constitucional ha dejado bien claro en distintas sentencias ( 114/1984 y 34/1996) que *“.....no resulta aceptable que el 18.3 CE proteja solo el proceso de comunicación y no el mensaje, en el caso de que este se materialice en algún objeto físico.”*

Una cosa es conocer el número de mensajes enviados, su extensión y el remitente, cosa a priori lícita, y otra muy distinta **conocer su contenido, si este es de índole privado**. Nada impide hoy día que el empleador controle las llamadas que se hacen desde un teléfono: número llamado, duración de la llamada. Otra cosa es que ello no comporta la interceptación y el conocimiento del contenido de las mismas.

Si la compañía realizara controles sobre las redes informáticas **sin las debidas cautelas**, se estaría violando la privacidad de sus empleados y se arriesgaría a recibir sanciones de la Agencia de Protección de Datos por valor de hasta 600.000 €

Por otra parte, si la compañía **está tolerando conductas de comunicación privada** con sus propios medios dentro de la oficina, cualquiera que sea, tales medios se convierten en aptos para el desarrollo de comunicaciones íntimas y protegidas por el derecho de secreto de las mismas.

-----

En otro orden de cosas, debemos recordar que nuestro Convenio de empresa recoge en su apartado de faltas y sanciones, **distintos grados de sanción por el uso inapropiado de los medios electrónicos de la compañía, cuya notificación debe hacerse por escrito**. Una falta muy grave por este motivo, que pudiera dar lugar a despido, solo sería posible por la **acumulación sucesiva de faltas leves y graves**. Así mismo, nuestro convenio permite que los empleados de Getronics puedan acceder a las páginas del Comité de Empresa o Secciones Sindicales sin limitación, así como mandar o recibir correos electrónicos con las citadas entidades.

Desde la Sección Sindical de CC.OO. nos reiteramos en el ADECUADO y RESPONSABLE uso que debemos darle a estos medios, articulado en torno a tres ejes: **permitir el acceso a las comunicaciones telemáticas, al correo como instrumento de participación y comunicación, y garantizar la privacidad**.

Un saludo.