



ARIADNA ARRIOLA CABELLO,  
Abogada Abdón Pedrajas  
aac@abdonpedrajas.com

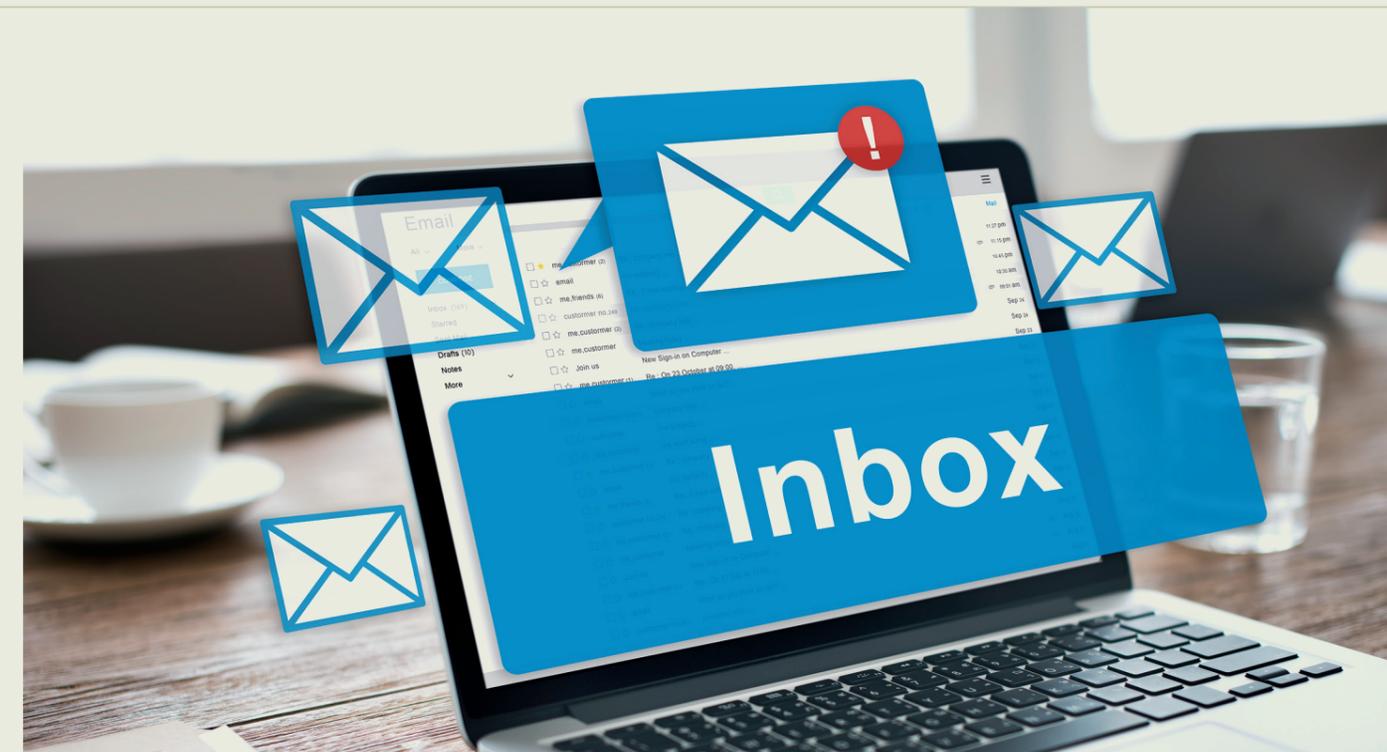
## ¿Puede la empresa acceder al correo corporativo de sus trabajadores?

La evolución de las nuevas tecnologías ha supuesto grandes cambios en los medios de comunicación, influyendo directa y decisivamente tanto en la esfera personal como profesional. La era tecnológica ha supuesto que sea cada vez más habitual que las empresas entreguen a sus trabajadores medios informáticos con acceso a Internet para una mejor consecución de sus funciones, tales como el correo corporativo, ordenador o teléfono móvil. Sin embargo, la falta de normativa específica ha propiciado que sean los Tribunales quienes resuelvan las discrepancias que se han ido suscitando sobre el control de dichos medios informáticos, y en particular, cuando

el trabajador lleva a cabo un uso personal e indebido de los mismos.

Ha sido esta vez en el ámbito de la moda, el que se ha visto recientemente afectado por dichos conflictos jurídicos. El Tribunal Supremo se ha pronunciado recientemente sobre la procedencia del despido y de la prueba obtenida por la empresa a través de la monitorización del correo profesional de uno de sus trabajadores, tras existir sendos indicios de un eventual incumplimiento laboral.

Fue otro trabajador de empresa quien dio la voz de alarma, tras encontrarse en la fotocopiadora del centro de trabajo a la que tienen acceso todos los



trabajadores, dos resguardos de transferencias bancarias a favor del despido, emitidas por parte de un proveedor. A raíz de dicho suceso, la empresa decidió iniciar una auditoría interna mediante la monitorización del correo corporativo del trabajador, a fin de verificar los hechos y analizar su alcance. La incisión en el e-mail se limitó a una búsqueda parametrizada por fechas, asuntos y palabras clave que permitieran identificar los correos en los que se podría contener la información objeto de investigación, evitando en todo caso un examen genérico e indiscriminado. Una vez finalizada la investigación, la empresa pudo comprobar que efectivamente el trabajador había aceptado de una entidad proveedora a la que había facturado y encargado un gran volumen de compras, dos transferencias bancarias de un elevado valor económico. Por consiguiente, la empresa procedió a despedirlo disciplinariamente por transgresión de la buena fe contractual y abuso de la confianza en el desempeño de su trabajo (art.54.2.d ET).

El trabajador, disconforme con la actuación fiscalizadora de la empresa, formuló demanda solicitando que se declarara la nulidad de la prueba obtenida por la intromisión a su correo corporativo, por considerar que la

misma se había obtenido vulnerando su derecho a la intimidad y secreto de las comunicaciones. De tal manera que, y en virtud de la "teoría del árbol envenenado", también solicitó que se declarara la nulidad o subsidiariamente la improcedencia del despido.

El Juzgado de lo Social 1 de la Coruña (Sentencia 14 de abril de 2014, Autos 952/2013) falló declarando válida la prueba obtenida tras la monitorización del e-mail, y, en consecuencia, la procedencia del despido. El trabajador recurrió la sentencia en duplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, quien declaró procedente el despido en virtud del hallazgo casual de los resguardos bancarios. No obstante, dicho Tribunal declaró nula la prueba obtenida a través del control del correo electrónico, al considerar que la misma había sido obtenida ilícitamente (STSJ de Galicia 30 de diciembre 2014 [Rec. nº 3596/14]). Disconforme con dicha resolución, el trabajador elevó la controversia al Tribunal Supremo a fin de que éste resolviera en última instancia sobre la licitud de la prueba y la procedencia del despido (STS 8 de febrero 2018 RcuD 1121/2015).

La jurisprudencia ha destacado la importancia de disponer de directrices

sobre el uso de los medios informáticos (STC 170/2013, de 7 de octubre), es decir, la necesidad de disponer de políticas, acuerdos, normas, cláusulas en el contrato y/o similares que regulen y adviertan sobre su uso. Esta exigencia requiere además que se informe al trabajador del alcance de dichas limitaciones. En el caso enjuiciado, se señala que la empresa demandada disponía de una Normativa relativa al uso de los sistemas de información, una Política de Seguridad de la información del Grupo, un Código de Conducta y Prácticas Responsables del Grupo, así como un justificante de compromiso dado por el trabajador despedido, aceptando que el incumplimiento de dichas normas estaba tipificado como infracción sancionable. De tal modo que, el trabajador conocía que existía una prohibición taxativa y expresa del uso del e-mail y el ordenador corporativo para fines ajenos a lo estrictamente profesional, o en todo caso debía conocerla, aunque el hecho de su ignorancia no excusa de su cumplimiento.

De ahí que, y como viene a decir el TS «si no hay derecho a utilizar el ordenador para usos personales, no habrá tampoco derecho para hacerlo en condiciones que impongan un respeto a la intimidad o secreto de las comunicacio-

**Para que la medida adoptada por la empresa sea ajustada a Derecho, la misma deberá superar el triple juicio de proporcionalidad: (i) ser susceptible de conseguir el objetivo propuesto -juicio de idoneidad-; (ii) ser necesaria, es decir, que no exista otra medida menos lesiva y de igual eficacia -juicio de necesidad-; y además, (iii) ser equilibrada, es decir, que no resulten más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre los otros bienes o valores en conflicto -juicio de proporcionalidad en sentido estricto-**



## El ejercicio de estas facultades de vigilancia y control empresarial (art.20.3 ET), puede colisionar con otros derechos dignos de tutela, resultando por tanto indispensable ponderar los intereses de ambas partes •

*nes, porque, al no existir una situación de tolerancia del uso personal, tampoco existe ya una expectativa razonable de intimidad y porque, si el uso personal es ilícito, no puede exigirse al empresario que lo soporte y que además se abstenga de controlarlo».*

No obstante, esta facultad de control no puede ser equiparada en ningún caso al "poder de policía" que la empresa posee para realizar de forma excepcional registros sobre la persona del trabajador, su taquilla y enseres personales (art.18 ET). Ello argumentado en que, los medios informáticos no pueden equipararse a un efecto personal del trabajador, sino más bien a una herramienta de trabajo de titularidad de la empresa.

El ejercicio de estas facultades de vigilancia y control empresarial (art.20.3 ET), puede colisionar con otros derechos dignos de tutela, resultando por tanto indispensable ponderar los intereses de ambas partes. Por un lado, el derecho del empresario de proteger su patrimonio, el de los demás trabajadores y la buena marcha de la organización productiva (arts.33 y 38 de nuestra Constitución "CE") y, por otro lado, los derechos fundamentales a la intimidad personal e intimidad en relación con el entorno digital y secreto de las comunicaciones inherentes al trabajador (art.18.1 y 18.3 CE en conexión con el art.20.bis ET). Este criterio ha sido reforzado por la actual Ley de Protección de Datos, que exige respetar los nuevos derechos digitales del trabajador ante el uso de dispositivos y sistemas digitales en el ámbito laboral (arts.87-90 LOPD).

Por esa razón, el Tribunal Constitucional (en sus STC 98/2000 de 10 de abril y 186/2000 de 10 de julio) asentó las pautas para garantizar la adecuación

del control empresarial y conciliar los derechos en juego. Para que la medida adoptada por la empresa sea ajustada a Derecho, la misma deberá superar el triple juicio de proporcionalidad: (i) ser susceptible de conseguir el objetivo propuesto -**juicio de idoneidad**-; (ii) ser necesaria, es decir, que no exista otra medida menos lesiva y de igual eficacia -**juicio de necesidad**-; y además, (iii) ser equilibrada, es decir, que no resulten más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre los otros bienes o valores en conflicto -**juicio de proporcionalidad en sentido estricto**-. Asimismo, el Tribunal confirmó que no es necesario que esté presente un notario, un representante de los trabajadores, otro trabajador y/o el propio afectado para que la prueba supere los mencionados filtros.

En definitiva, y una vez revisados los criterios ya asentados en su doctrina, los fijados por el Tribunal Constitucional y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, la sentencia confirmó que (i) los medios informáticos eran titularidad de la empresa, (ii) se prohibía de forma expresa el uso de dichas herramientas para fines ajenos a los profesionales, (iii) existían en la empresa sendas normas que determinaban la disposición y uso de los mismos, incluyendo la previsión de ser sancionado si éstas no eran respetadas, (iv) no existía una expectativa de privacidad, (v) debía alcanzarse un balance entre los intereses de ambas partes ya que sus derechos no son absolutos, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, (vi) se había consentido que el empresario hiciera uso de su facultad de vigilancia y control, (vii) la decisión de monitorizar el e-mail del trabajador superaba el triple juicio de proporcionalidad y (viii) existían fundadas sospechas de un incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del trabajador. Así pues, el Alto Tribunal concluyó que, en el supuesto enjuiciado, la medida empresarial de monitorización del correo corporativo de su trabajador respetaba escrupulosamente dichos factores, y, por tanto, no existía una vulneración de sus derechos fundamentales, considerando que debía darse a la prueba obtenida con dicho control la fehaciencia que en su caso correspondía. ]

