

La consulta plantea la legalidad de la circular remitida por la empresa, sobre medidas a seguir y obligaciones en la utilización del sistema de información de la empresa por los empleados según la cual, cada trabajador debe compartir el correo electrónico con otro compañero de trabajo o responsable del departamento en los supuestos de ausencia, con el fin de adecuar los procedimientos de actuación internos a la normativa de seguridad en relación con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante LOPD), y a su Reglamento de desarrollo, aprobado por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre.

I

Según se describe en la consulta, el sistema de trabajo indicado por la empresa supone que, ante una ausencia del trabajador, éste debe hacerlo constar en el programa informático, que automáticamente redirecciona el correo electrónico de éste al otro compañero que debió señalar como sustituto o al responsable del departamento.

Este sistema permitiría el tratamiento de datos personales del trabajador ausente por la empresa contenidos en su correo electrónico, datos que podrían incluir informaciones de tipo sindical y relativas a la actividad de los representantes de los trabajadores, es decir, que dicho sistema podría comportar el acceso de terceros a datos sensibles o especialmente protegidos.

La circular de la empresa que se adjunta parece contener la información al personal de la misma sobre la política de la empresa en materia de protección de datos y la seguridad en su utilización, destacando, en lo que a nuestro informe se refiere, el recordatorio que recoge en el apartado 1) que dice: "Recordamos, igualmente, que el uso del correo electrónico debe realizarse, de forma exclusiva, dentro del ámbito de la actividad laboral dado que se trata de una herramienta puesta por la empresa para tal fin."

Para determinar la licitud del tratamiento de datos de carácter personal de los trabajadores por parte del empresario, es preciso atender a lo dispuesto en el artículo 6 de la LOPD que exige el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la ley disponga otra cosa, o se de alguno de los supuestos contemplados en su número 2, como sería en nuestro caso, en el que la legitimidad del tratamiento deriva de la existencia de una relación laboral entre las partes en la medida que el tratamiento de datos sea necesario para el desenvolvimiento de dicha relación jurídica.

En el ámbito de la relación jurídica laboral el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores ha atribuido facultades específicas de dirección y control de la actividad laboral a la empresa que posibilitan el control del desarrollo de la prestación laboral. El ejercicio de estas facultades comporta en muchas ocasiones tratamientos de datos personales.

En su número 1 dice que “El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue.”

Y en su número 3 señala que “ El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.”

Cuando para el desarrollo de la función empresarial de control se utilizan las tecnologías de la información, las posibilidades de repercusión en los derechos fundamentales del trabajador como la intimidad personal, el secreto de las comunicaciones, la protección de datos se multiplican. La aplicación de este tipo de técnicas se manifiesta de muy diversos modos entre otros, los controles sobre el ordenador, -como las revisiones, el análisis o la monitorización remota, la indexación de la navegación por Internet, o la revisión y monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores.

En la mayor parte de estos supuestos existen tratamientos de datos personales y, en consecuencia es necesario cumplir con los principios de protección de datos.

La Agencia Española de Protección de Datos y la jurisprudencia de los tribunales han venido indicando distintos supuestos en los que tales tratamientos son admisibles y las condiciones para su realización.

Por otro lado, el uso de tecnologías de la información multiplica las posibilidades de control empresarial y obliga a tener en cuenta el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, a adoptar medidas de control que sean proporcionales y respeten su dignidad, su derecho a la protección de datos y su vida privada.

Existe por tanto, un conjunto de principios cuyo respeto resulta recomendable cuando no prácticamente ineludible.

La legitimación para el tratamiento deriva de la existencia de la relación laboral y, por tanto, de acuerdo con el art. 6.2 LOPD, no se requiere del consentimiento.

Debe existir una finalidad que, en este caso, no puede ser otra que la establecida por el art. 20.3 ET de «verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales».

Debe cumplirse con el deber de información a los trabajadores. Este deber resulta particularmente relevante cuando se trate de controles sobre el uso de Internet y/o del correo electrónico.

En este caso es importante que la información a los trabajadores sea clara en lo que respecta a la política de la empresa en cuanto a utilización del correo electrónico e Internet, describiendo de forma pormenorizada en qué medida los trabajadores pueden utilizar los sistemas de comunicación de la empresa con fines privados o personales. Así como que incluya la finalidad de la vigilancia, y cuando pueda repercutir sobre medios que el trabajador utiliza normalmente, una información sobre las medidas de vigilancia adoptadas.

Por otra parte, en la medida en la que este tipo de controles inciden sobre el conjunto de la empresa puede ser muy recomendable informar también a los representantes de los trabajadores de las políticas adoptadas en esta materia.

No se trata en absoluto de que el trabajador conozca el detalle de políticas de seguridad que pueden afectar a ámbitos que la empresa necesita proteger. Sin embargo, es indispensable que conozca por ejemplo si puede recibir mensajes privados, o depositar fotografías en determinados espacios en su ordenador o en un servidor corporativo.

La información previa y su prueba es esencial, ya que estos tratamientos no requieren el consentimiento del trabajador y son manifestación de los poderes de control del empresario.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 26/09/2007 viene a resolver del siguiente modo la aplicación del artículo 20 del ET, cuáles son los límites y el alcance de ese poder de control del empresario en relación con el respeto al derecho fundamental a la intimidad personal de los trabajadores del artículo 18 de la Constitución Española, señalando:

«es necesario recordar lo que ya se dijo sobre la existencia de un hábito social generalizado de tolerancia con ciertos usos personales moderados de los medios informáticos y de comunicación facilitados por la empresa a los trabajadores.

Esa tolerancia crea una expectativa también general de confidencialidad en esos usos; expectativa que no puede ser desconocida, aunque tampoco convertirse en un impedimento permanente del control empresarial, porque, aunque el trabajador tiene derecho al respeto a su intimidad, no puede imponer ese respeto cuando utiliza un medio proporcionado por la empresa en contra de las instrucciones establecidas por ésta para su uso y al margen de los controles previstos para esa utilización y para garantizar la permanencia del

servicio. Por ello, lo que debe hacer la empresa de acuerdo con las exigencias de buena fe es establecer previamente las reglas de uso de esos medios -con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales- e informar a los trabajadores de que va existir control y de los 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.

De esta manera, si el medio se utiliza para usos privados en contra de estas prohibiciones y con conocimiento de los controles y medidas aplicables, no podrá entenderse que, al realizarse el control, se ha vulnerado "una expectativa razonable de intimidad" en los términos que establecen las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 25 de junio de 1997 (caso Halford) y 3 de abril de 2007 (caso Copland) para valorar la existencia de una lesión del artículo 8 del Convenio Europeo por la protección de los derechos humanos. (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2007)».

En conclusión, podemos señalar que el artículo 20. 3 del Estatuto de los Trabajadores habilita al empresario a controlar el correo electrónico que él otorga a sus trabajadores para el desarrollo exclusivo de sus funciones, pero siempre que previamente haya informado sobre dicho extremo y cumpla con el deber de información previsto en el artículo 5.1 de la LOPD.