

# **LA LEGITIMIDAD DEL CONTROL TECNOLÓGICO DEL EMPLEADOR SOBRE EL TRABAJADOR (La experiencia española)**

**Rodolfo Herrera Bravo**

*Abogado*

*Master en Derecho Informático, Universidad Complutense de Madrid*

*Secretario de la Asociación de Derecho e Informática de Chile*

## **1.- INTRODUCCIÓN**

La relación laboral es un escenario donde entran en juego distintos derechos fundamentales en busca de equilibrio. Un caso que se presenta a menudo ocurre con el legítimo interés del empleador en acceder a información sobre sus trabajadores para desarrollar su actividad – amparado por las libertades de información y de empresa-, y los derechos de estos últimos a la intimidad, a la propia imagen, a la libertad sindical y al secreto de las comunicaciones. Este viejo conflicto ha resurgido a propósito de la utilización del correo electrónico y de otros servicios que ofrece la red Internet en el ámbito laboral, ante la posibilidad que tiene el empleador para controlarlos.

Es público y notorio el hecho que Internet constituya una potente herramienta que la empresa puede poner a disposición de los trabajadores para optimizar el cumplimiento de su prestación laboral. Sin embargo, también es indiscutido que puede –y de hecho así ocurre-, ser utilizada para fines personales, al igual que los teléfonos o faxes, influyendo ello no sólo en el coste que el empresario tiene que asumir, sino principalmente en la productividad –sobre todo en los primeros meses de implementado el acceso a la red- al distraer parte de la jornada laboral en su utilización privada. Pero por tratarse de una red abierta, los problemas pueden ir más allá, por ejemplo, desde la sustracción de información confidencial de la empresa, no sólo desde fuera de ella sino, en especial, por los propios trabajadores; pasando por la transmisión de virus informáticos, actos de intrusismo y utilización de programas no autorizados; hasta llegar a la difamación de un empleado o, incluso, al acoso sexual a través del correo electrónico.

Por ello, no parece que la verdadera finalidad del empresario al aplicar medidas de control sea conocer o censurar el contenido de mensajes o archivos, sino más bien su preocupación radica en evitar el consumo descontrolado de sus recursos y la pérdida de horas de trabajo, y mantener la propia seguridad de la información contenida en sus sistemas informáticos, razón por la cual este trabajo pretende defender como tesis la legitimidad del control tecnológico del empleador indicando los límites dentro de los cuales se encontraría, a nuestro juicio, justificado frente a los derechos fundamentales de los trabajadores.

## **2.- FUNDAMENTOS DEL CONTROL**

El control tecnológico que realiza el empleador sobre sus trabajadores no es *per se* arbitrario o abusivo, sino que emana como una manifestación de la libertad de empresa que le reconoce el artículo 38 de la Constitución española, en el marco de la economía de mercado. Además, el acceso a datos del trabajador puede realizarlo, en principio y bajo una serie de matices que

indicaremos más adelante, amparado en el derecho a recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión, según la letra d) del artículo 20 de la Carta Fundamental.

La normativa específica que desarrolla los derechos constitucionales antes mencionados en el ámbito laboral la encontramos en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, contenido en la Ley 8/1980, el cual, al referirse a la dirección y control de la actividad laboral, faculta al empresario para adoptar las medidas de vigilancia y control que estime más oportunas –por ejemplo, utilizando medios tecnológicos- para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales del trabajador. Dichas obligaciones pueden resumirse en: a) realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario, y b) prestar la diligencia y colaboración en el trabajo que marque la ley o la costumbre, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por el empleador en ejercicio de sus facultades de dirección. Además, el Estatuto es explícito frente a los deberes básicos del trabajador, que van desde el cumplimiento diligente y de buena fe de sus obligaciones laborales y de las órdenes e instrucciones impartidas por el empresario, hasta la contribución a la mejora de la productividad.

Por otra parte, en caso de incumplimiento contractual grave y culpable, el empresario puede despedirlo. Así, una trasgresión de la buena fe contractual por no respetar la confidencialidad de la información de la empresa; el abuso de confianza en el desempeño del trabajo ocurrido al utilizar la conexión a Internet que le proporciona el empresario para navegar por sitios de ocio o pornografía; una disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado a causa de dedicarle mucho tiempo a participar en chat de conversación en línea; o incluso situaciones más graves, como la utilización del correo electrónico para enviar ofensas o acosar sexualmente a compañeros de trabajo, habilita al empleador para alejar al trabajador de la empresa.

### **3.- TIPOS DE CONTROL TECNOLÓGICO EJERCIDO POR EL EMPLEADOR EN EL MARCO DE UNA POLÍTICA DE SEGURIDAD INFORMÁTICA**

Como puede apreciarse, el justificado control tecnológico que ejerce el empleador en su empresa obedece principalmente a una necesaria política de seguridad informática. En efecto, el estado actual de la tecnología permite cubrir uno de los aspectos básicos para el desarrollo de la actividad empresarial: la seguridad de los sistemas informáticos. Tal es su importancia que en ocasiones se impone como una obligación legal o reglamentaria para resguardar la información y garantizar su confidencialidad, integridad, disponibilidad y verificabilidad.

Sin entrar en detalle y a modo ilustrativo, cabe mencionar algunas medidas utilizadas para realizar una protección lógica de los datos, las comunicaciones y los sistemas al interior de una empresa. Las hay básicas, como la instalación de programas antivirus, de identificadores de usuarios basados en contraseñas o tarjetas de acceso, y otras más complejas, como la utilización de cortafuegos para controlar los ingresos y salidas de datos en una red, la identificación por técnicas biométricas o firmas digitales, o el cifrado de las comunicaciones. También es importante referirnos a *log* o registros de auditoría que permiten a los administradores del sistema, el estudio *a posteriori* de algunas acciones importantes como el arranque y apagado de los equipos y de su software básico, las conexiones y desconexiones de los usuarios, las operaciones de transmisión de datos por la red y los intentos de acceso no autorizados, para identificar así riesgos de seguridad y adoptar medidas correctivas.

Apoyado en estas medidas tecnológicas el empresario puede comprobar si el trabajador cumple o no con sus deberes laborales básicos y realiza el trabajo convenido. Además, le permiten controlar la productividad y utilización de los recursos, supervisando de forma rutinaria la actividad de los trabajadores. Igualmente, con ellos puede velar por la custodia de secretos profesionales y generar pruebas que lo protejan frente a posibles responsabilidades de la empresa por conductas de sus empleados.

Lo anterior fundamenta la vigilancia del empresario, el cual se puede apoyar, incluso, en la implementación de instrumentos de escucha y filmación. Pensemos que de las circunstancias que habilitan al empresario, por ejemplo para despedir al trabajador por incumplimiento contractual grave y culpable, solo se puede tener conocimiento a través del control y supervisión a través de cualesquiera medios de vigilancia, ya sean previos o posteriores a la falta, medios que deberán ser adoptados de forma equilibrada, pero garantizando el resultado que se pretende.

Es más, la instalación de cámaras de vídeo y de equipos de grabación de audio permiten preconstituir pruebas de las pretensiones del empresario, de acuerdo con el artículo 90, del RDL 521/1990, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, al establecer que *“las partes podrán valerse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley, admitiéndose como tales los medios mecánicos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido, salvo que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas”*.

Sin perjuicio de ello, si el empresario estima como oportunas estas medidas para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes del trabajador debe circunscribirlas a un ejercicio que respete la dignidad humana, según veremos.

Ahora bien, estos tipos de control tecnológico sobre el trabajador han suscitado diversos puntos de conflicto. Por ejemplo, la comunicación entre los trabajadores y sus representantes en la empresa y con los sindicatos difícilmente puede ser controlada por el empresario sin violar el derecho fundamental a la libertad sindical. Además, es usual que no se determinen ni pacten claramente los usos de los ordenadores conectados a Internet en los puestos de trabajo, y no se avisen las políticas de control y vigilancia previstas, por lo que al detectar usos incorrectos o excesivos del correo electrónico u otros servicios, se toman medidas extremas, e incluso ilegales, sin previo aviso, como abrir los mensajes, registrar el ordenador que utiliza un trabajador o poner filtros. Por último, la captación masiva de imágenes y sonidos de los trabajadores en el lugar de trabajo plantea la interrogante sobre si constituye una intromisión ilegítima de la intimidad.

Entonces, ¿debe el trabajador tener acceso a Internet en la empresa para usos no laborales?, ¿cuándo y cómo puede el empresario ejercer su legítimo derecho de control en las redes digitales?, ¿qué límites tiene la instalación de videocámaras en el lugar de trabajo?...

Finalmente, cabe agregar que los actuales sistemas de control y vigilancia no están diseñados para vulnerar derechos fundamentales y libertades públicas. Son las conductas reflejadas en los procedimientos de utilización y en las políticas empresariales de control y dirección, las que pueden llegar a ser excesivas y desproporcionadas, atacando directamente la intimidad, las libertades y la dignidad del trabajador. Por eso, el correcto funcionamiento de la empresa no

puede ser utilizado como argumento para conculcar arbitrariamente derechos, puesto que el poder de dirección del empresario, imprescindible para la buena marcha de la organización productiva, no es, como veremos a continuación, en ningún caso, ilimitado.

#### **4.- LIMITES JURÍDICOS AL CONTROL LEGÍTIMO DEL EMPRESARIO**

La determinación de los límites al control tecnológico del empresario emanado de sus derechos constitucionales a la libertad de empresa y a la libertad de información, es una exigencia de la seguridad jurídica que, más que restringir, busca definir el contenido de un derecho que posee el empleador y que puede ejercer legítimamente.

Lo expuesto hasta ahora podría llevar a pensar en la existencia de un conflicto entre derechos fundamentales de las partes ligadas por la relación laboral. Sin embargo, debemos precisar que no son los derechos los que eventualmente chocarían, al igual que no es la tecnología la causante de las injerencias ilegítimas, sino que son las conductas que intentan ampararse en una apariencia de derecho las que colisionan, y es el juez quien debe despejar en cada caso en concreto, luego de ponderar los hechos y contrastarlos con las disposiciones jurídicas que hemos visto y otras que mencionaremos, qué conducta está realmente protegida por el derecho que se invoca.

Además, téngase presente que los derechos fundamentales se encuentran sometidos a relaciones de coordinación, no de subordinación, formando un sistema que conduce a albergar derechos equilibrados entre sí, que no hace necesaria la existencia de jerarquías de derechos, e impide que se anulen mutuamente. Dicho sistema encuentra explicación en los propios derechos constitucionales, que al ser inherentes a la dignidad del hombre no pueden desconocer que el ser humano es básicamente una unidad. Por lo tanto, ni la capacidad de control del empresario es absoluta, ni los derechos del trabajador son ilimitados. De hecho, ambos derechos se hayan sometidos al principio jurídico de buena fe contractual.

Precisamente, no podemos dejar de mencionar el papel de la buena fe en el ejercicio de los derechos fundamentales y la prohibición del abuso del derecho. En el primer caso, interesa destacar que los derechos deben ser ejercidos conforme a las exigencias de la buena fe, según unas determinadas pautas de comportamiento sobreentendidas que no pueden ser ignoradas si se quiere comprender el funcionamiento de un sistema jurídico.

En el segundo supuesto, la ley no ampara el abuso del derecho. Es más, resulta ilógico que su ejercicio, que representa para los demás un deber moral de abstención o de actuación, pueda realizarse con abuso. El respeto incondicionado del propio derecho sólo puede ser racionalmente exigido en la medida en que su ejercicio se haga ateniéndose a pautas de comportamiento conformes con las exigencias de una convivencia que garantice los derechos de los demás y la paz social. Esto, sin duda, va más allá de las actuaciones que constituyen delitos, porque se refiere a situaciones en que queda fuera del ejercicio legítimo la acción que de manera desproporcionada e irrazonable, de forma intempestiva e impeditiva de cualquier otra solución, podría haber causado un grave daño a otro.

En otro orden de ideas, la Constitución ha establecido como garantía frente a las limitaciones un núcleo irreductible: el contenido esencial de los derechos fundamentales, que según el Tribunal Constitucional son aquellas facultades o posibilidades de actuación necesarias para que el derecho sea reconocible como pertinente al tipo descrito y sin las cuales deja de pertenecer a

ese tipo y tiene que pasar a quedar comprendido en otro desnaturalizándose. Todo ello referido a un momento histórico y a las condiciones inherentes en las sociedades democráticas. Lo anterior se traduce en la obligación de respetar el contenido esencial para cualquier limitación que pretenda mantener su legitimidad.

En este breve repaso por los límites al control tecnológico del empresario debemos aludir al artículo 10.1 de la Constitución española, que radica en la dignidad humana el antecedente para reconocer a la persona los derechos inviolables que le son inherentes. Además, el propio Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 18, se refiere a la inviolabilidad de la persona, al preceptuar que sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible. Es decir, los registros están autorizados bajo ciertas condiciones, garantizando transparencia e información al trabajador afectado.

En el artículo 10.1 de la Constitución aparecen como límites genéricos el respeto a la ley que desarrolle o regule el ejercicio del derecho constitucional –en este caso, es el Estatuto de los Trabajadores el que trata los derechos de éstos-, y al resto del ordenamiento jurídico. También se menciona como limitación el respeto a los derechos de los demás, tolerando su ejercicio, que en el caso en estudio se tratará, en principio, del secreto de las comunicaciones, la libertad sindical, la propia imagen y la intimidad. Veamos cada uno de ellos.

En primer lugar, el contenido esencial del secreto de las comunicaciones –que debe ser respetado por el control tecnológico del empresario- protege contra la interceptación o el conocimiento antijurídico de las comunicaciones ajenas. Cuenta además con la garantía de que sólo mediante resolución judicial puede levantarse el secreto y con el resguardo punitivo que brinda el artículo 197 del Código Penal, que sanciona al que, para descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro, sin su consentimiento, se apodera de sus papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales, o intercepta sus telecomunicaciones o utiliza artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación, castigándolo con penas de prisión de uno a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses.

Por lo tanto, para controlar el uso del correo electrónico, por ejemplo, el empresario debe demostrar que interfiere en el trabajo ya que, al equipararse al resto de las comunicaciones, es inviolable y su control puede constituir un delito contra la intimidad, si no cuenta con el consentimiento inequívoco del trabajador.

En segundo término, el trabajador goza del derecho constitucional de sindicación cuyo contenido esencial, en su fase colectiva, no se agota en los aspectos meramente organizativos o asociativos, sino que comprende también los derechos de actividad o los medios de acción necesarios para que el sindicato pueda cumplir las funciones a las que es llamado, medios que el Tribunal Constitucional ha identificado en la huelga, la negociación colectiva y la promoción de conflictos colectivos. Esta libertad sindical comprende la prohibición de injerencias del

empresario, quien debe abstenerse de toda interferencia en su ejercicio y, por supuesto, de adoptar represalias contra los trabajadores que legítimamente ejerzan la actividad sindical.

Un tercer derecho involucrado es el de la propia imagen, que garantiza el ámbito de libertad de una persona respecto de sus atributos más característicos, propios e inmediatos como son la imagen física, la voz o el nombre, cualidades definitorias del ser propio y atribuidas como posesión inherente e irreductible a toda persona.

Por último, el cuarto derecho es la intimidad, que para el Tribunal Constitucional implica la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de vida humana.

En tal sentido, adoptar como acción limitadora de estos derechos la instalación de videocámaras requiere, junto con todos los matices que estamos mencionando, también del consentimiento del trabajador o, cuando se funda en las necesidades lógicas de seguridad del lugar, por ejemplo, en bancos o supermercados, debe limitarse al principio de la proporcionalidad.

Cabe agregar que la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, en su artículo 1 establece que estos derechos fundamentales garantizados en el artículo 18 de la Constitución, son irrenunciables, inalienables e imprescriptibles y serán protegidos civilmente frente a todo género de intromisiones ilegítimas. El artículo 7, en relación con el artículo 2 de la misma ley, considera intromisiones ilegítimas en el derecho a la intimidad, entre otras, el emplazamiento en cualquier lugar de aparatos de escucha, de filmación, de dispositivos ópticos o de cualquier otro medio apto para grabar o reproducir la vida íntima de las personas, salvo que cuenten con consentimiento expreso del titular del derecho o sean actuaciones autorizadas por una ley.

El derecho a la intimidad deriva de la dignidad de la persona e implica la necesidad de un ámbito propio y reservado. No cabe, por tanto, afirmar que la actividad y relación laboral de un individuo esté absolutamente excluida de su "vida íntima". El Tribunal Constitucional rechaza que el lugar de trabajo no constituya, por definición, un espacio en el que el trabajador pueda ejercer con plena efectividad sus derechos fundamentales, entre ellos, la intimidad. El trabajador, en el horario y lugar de desarrollo y ejercicio de su actividad laboral, debe estar sometido a una razonable vigilancia por aquellos medios, sean técnicos o no, que en cada caso el empresario estime adecuados, pero en determinados momentos o lugares, los actos del trabajador, su comportamiento, conversación y actitud, pueden ser ajenos al interés empresarial y corresponder a su intimidad personal. Y en ese punto, y salvo supuestos muy excepcionales, la captación indiscriminada de imágenes y voz supondrá una intromisión injustificada del empresario en la intimidad del trabajador que atentará directamente contra sus derechos fundamentales y que será, además, constitutiva del delito previsto en el artículo 197 del Código Penal.

Junto con estos límites genéricos se han fijado, en algunos casos, límites específicos a los derechos fundamentales. Respecto a la libertad de empresa, el Tribunal Constitucional estima que no existe un contenido esencial constitucionalmente garantizado de cada una de las actividades empresariales concretas. El contenido esencial garantizado en el artículo 38 de la Constitución se reduce a iniciar y sostener en libertad la actividad empresarial, cuyo ejercicio está disciplinado por normas de muy distinto orden, como es el caso del Estatuto de los

Trabajadores que desarrolla la facultad de dirección y control de la actividad laboral. Así, la libertad de empresa es sólo libertad de moverse en un marco definido legalmente.

Por su parte, la libertad de información también tiene un contenido preciso. Las libertades del artículo 20 de la Ley Fundamental tienen un valor preponderante únicamente cuando se ejerciten en conexión con asuntos que son de interés general, por las materias a que se refieren y por las personas que en ellos intervienen, y contribuyen en consecuencia, a la formación de la opinión pública, alcanzando el máximo nivel de eficacia justificada frente a los derechos garantizados por el artículo 18 de la Constitución. Entonces, difícilmente podrá argumentar un empresario que las injerencias que realice al derecho a la intimidad del trabajador, se justifican en un derecho a la libertad de información que reúna los elementos recién mencionados.

Ahora bien, el Tribunal Constitucional ha establecido que frente a medidas limitadoras como las que puede adoptar el empresario en el caso que nos ocupa, los límites de los derechos deben ser interpretados restrictivamente, por eso, dichas limitaciones, además de estar previstas en la ley, deben ser siempre razonables y proporcionadas en relación con el bien o derecho que limitan, justificadas y destinadas a cumplir realmente el fin para las que fueron establecidas.

La razonabilidad y proporcionalidad de las medidas no puede establecerse en abstracto. Para comprobar si una medida restrictiva supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido que exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

La justificación de la medida limitadora debe ser exteriorizada adecuadamente con objeto de que los destinatarios conozcan las razones por las cuales su derecho se sacrificó y los intereses a los que se entregó. Por último, la medida limitadora debe servir para hacer efectivo un fin legítimo real, no para encubrir objetivos espurios.

Finalmente, cabe destacar un límite de gran importancia práctica, que ya hemos insinuado en nuestra exposición: el derivado de los propios actos del titular del derecho, como manifestación de su consentimiento en la limitación. Al respecto, cada persona es soporte y sujeto jurídico de estos derechos, por lo que su tutela efectiva estará en función del celo que en su guarda y custodia manifieste cada persona o imponga el ordenamiento jurídico. Por ejemplo, la intimidad y la propia imagen constituyen un valor absoluto, permanente e inmutable, pero su tutela efectiva puede aparecer en algunos casos limitada por ciertos condicionamientos que provengan de las leyes, de los valores culturales de la sociedad de cada momento y, de un modo especial, del propio concepto que cada persona tenga respecto a sus particulares pautas de comportamiento por lo que quien descuida estos derechos o consiente la injerencia, no será acreedor de la protección jurídica.

## **5. REFLEXIONES A MODO DE CONCLUSIÓN**

Es evidente que un comportamiento laboral abusivo de confianza o desleal frente al empleador, como el uso reiterado de los recursos de la empresa con fines particulares, constituye un incumplimiento del contrato de trabajo que debe ser sancionado, aunque pueda resultar discutible en ciertos casos el optar por el despido. Sin embargo, como consecuencia de la

propiedad empresarial sobre el ordenador que usa el trabajador y sobre la dirección del correo electrónico, por ejemplo, cabe preguntarse si realmente puede el empresario acceder, de forma indiscriminada, cuando y como lo desee al contenido de los mensajes que emite y/o recibe el empleado.

Al respecto, parece razonable distinguir si el uso es para fines particulares o profesionales que se derivan de la actividad laboral diaria. En el primer caso, la potestad de control y dirección que corresponde al empresario en uso de la libertad de empresa le ha de permitir establecer, si llega el caso, medidas impeditivas o condicionantes sobre el uso particular de los servicios que ofrece Internet.

En tal caso, resulta fundamental informar al trabajador de los medios que se utilizarán para verificar el cumplimiento de lo pactado y establecer una normativa interna, buscando incluso la aceptación o consentimiento tanto del trabajador como de sus representantes. De hecho, el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece como competencias del comité de empresa la emisión de un informe previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas sobre la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo y el ejercicio de una labor de colaboración con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

Todo ello de acuerdo con el debido respeto a la dignidad humana como valor constitucional recogido en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y como límite al poder de dirección y control de la actividad laboral por el empresario. Es decir, la adopción de medidas de control será válida, en un principio, cuando se establezca una clara política de empresa al respecto, por ejemplo, a través de la elaboración de un código de conducta que se comunique a los trabajadores con carácter periódico y que indique claramente las reglas a las que el trabajador debe someterse cuando utilice los medios técnicos puestos a disposición de la empresa para la realización de su prestación laboral. También son aconsejables otras medidas, como la separación entre un correo electrónico personal y uno profesional, o el control gradual de las comunicaciones, las que deben ser analizadas caso por caso.

Pero la cuestión puede resultar distinta si se trata del acceso a Internet para uso profesional. Aunque los equipos sean de su propiedad no corresponde que el empresario tenga un acceso indiscriminado y sorpresivo sobre la actividad laboral llevada a cabo por el empleado. Ciertamente, la libertad de empresa supone el poder de decisión del empresario sobre la estructura y funcionamiento de aquélla; la disponibilidad sobre los medios de producción y la dirección del trabajo del personal contratado, de acuerdo con las condiciones pactadas en el contrato de trabajo. Pero un contrato que no puede ignorar que las relaciones laborales se basan en los principios de buena fe y diligencia profesional. Y, como es obvio, aquellas condiciones no pueden establecerse con abstracción de los derechos reconocidos por la Constitución. La autonomía organizativa del empresario no es ni puede ser ilimitada.

En este sentido, el contrato laboral no es un área autónoma ajena a la vigencia de la Constitución. Por esta razón, el acceso indiscriminado al correo electrónico, por ejemplo, vulnera el derecho del trabajador al secreto de las comunicaciones, que protege la libertad de comunicación y la reserva sobre la comunicación emitida, con independencia del contenido de la misma.



Creemos que no basta con no vulnerar los derechos constitucionalmente protegidos, sino que el empresario deberá, además, optar, sensata y ponderadamente, por políticas adecuadas de control de la actividad laboral que favorezcan un ambiente de trabajo relajado y confiado que proporcione autonomía e intimidad, evitando el recelo, la presión y el malestar de los trabajadores ante conductas excesivas derivadas del poder empresarial.

En definitiva, el empresario podrá ejercer un control tecnológico legítimo sobre sus trabajadores, pero considerando en cada caso y atendiendo a estrictos criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, la utilización de medidas de vigilancia y control que, sirviendo a los fines que se pretendan, supongan el menor impacto posible sobre la intimidad y dignidad del trabajador. El derecho a la intimidad, al igual que los demás derechos fundamentales, no es absoluto y puede ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que sea necesario para lograr un fin legítimo, proporcionado y respetuoso con el contenido esencial del derecho.