

## NUEVAS TECNOLOGÍAS INFORMÁTICAS Y PODER DE DIRECCIÓN Y CONTROL DEL EMPRESARIO. A PROPÓSITO DE RECLAMACIONES POR DESPIDO DEL TRABAJADOR.\*

Alberto Arufe Varela

1. Como se sabe, el Estatuto de los Trabajadores de 1995 dedica uno de sus preceptos al tema de la «dirección y control de la actividad laboral» por el empresario, su artículo 20, cuyos cuatro párrafos conservan la redacción original que se les había dado quince años atrás. Que se mantenga su texto primitivo explica, sin lugar a dudas, que en el citado artículo 20 no exista ninguna referencia expresa a las nuevas tecnologías a propósito de dicho tema, pues «desde luego, no fueron tomadas en consideración por el legislador cuando se redactó el Estatuto de los Trabajadores en 1980, año en el que no estaba implantado en nuestro país el correo electrónico ni Internet»<sup>1</sup>.

2. Esta situación legal contrasta con la de otros países de nuestro entorno jurídico y geográfico más cercano, como, por ejemplo, Portugal, cuyo Código del Trabajo resulta de una modernidad formal insuperable. Y es que dicho Código —aprobado muy recientemente por *Lei* nº 99/2003, de 27 agosto, y publicado en el «*Diário da República*» de ese mismo día—, tan reciente es que ni siquiera ha comenzado a surtir sus efectos todavía, al disponer el artículo 3 de la citada Ley que el Código entrará en vigor el día «*1 de Dezembro de 2003*». Esta modernidad, en todos los sentidos, del Código del Trabajo portugués, explica que no haya pasado desapercibido para el legislador del país vecino el tema de las nuevas tecnologías, dedicando, por ejemplo, uno de sus preceptos enteramente al tema de la «*confidencialidade de mensagens e de acesso a informação*».

Esta es la rúbrica del artículo 21 del Código del Trabajo portugués —que forma parte de los por él denominados «*direitos de personalidade*» del trabajador—, según el cual «*o trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico*»<sup>2</sup>; teniendo en cuenta, no obstante, que lo anterior «*não prejudica o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio electrónico*»<sup>3</sup>.

---

\* Texto aportado como ponencia a las «VII Jornadas Compostelanas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías», organizadas por la Universidad de Santiago de Compostela, que tuvieron lugar en la citada Universidad los días 27, 28 y 29 de noviembre de 2003. Leído y debatido el día 27 de noviembre de 2003.

1 Cfr. STSJ (Madrid) de 30 septiembre 1999 (Ar. 3321), FD único.

2 Cfr. su apartado 1.

3 Cfr. su apartado 2.

3. El impacto de las nuevas tecnologías en el entorno del trabajo viene dejándose sentir en nuestras fuentes jurisprudenciales, sin embargo, desde poco tiempo después de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores. En efecto, sobre el control empresarial del uso que del ordenador hacen los trabajadores, ya se encuentra la pista en la jurisprudencia laboral del Tribunal Supremo de los años ochenta, pudiendo citarse, por ejemplo, tres casos de despido en los que su Sala de lo Social desestimó sendos recursos de trabajadores despedidos por sus respectivas empresas, confirmándose la procedencia de la medida disciplinaria adoptada en cada uno de los tres casos.

Me refiero, en primer lugar, al caso enjuiciado por una STS de 15 febrero 1983<sup>4</sup>, respecto del despido de cierto trabajador que «había obtenido del ordenador determinada información de tres sociedades que no le había sido solicitada por la Dirección, sin otro deseo que el de conocerla y estudiarla personalmente»<sup>5</sup>. En segundo lugar, al de una STS de 16 junio 1986<sup>6</sup>, en la que el empresario había decidido despedir al trabajador porque, utilizando éste el ordenador puesto a su disposición en la empresa en cuestión, vino realizando «trabajos de informática para otras empresas, sin que éstos hubieran sido cobrados por la [empresa] hoy demandada»<sup>7</sup>. Y me refiero, en tercer lugar, al de una STS de 8 octubre 1988<sup>8</sup>, en la que se constataba que «el actor, durante el horario laboral, utilizó el ordenador de la sociedad demandada en el que trabajaba para fines propios, ajenos a los de esta última, sin su conocimiento y autorización, saturándolo al introducir en él doscientos programas y un listado de clientes de otra [empresa] diferente a la en que prestaba sus servicios»<sup>9</sup>.

4. El control empresarial sobre el acceso a internet proporcionado por la propia empresa resulta, sin embargo, ser un tema mucho más reciente en nuestras fuentes jurisprudenciales. En apariencia, su rastro sólo se localiza en ellas a finales de la década de los noventa. Puede verse, por ejemplo —parece que no antes—, en una STSJ (Madrid) de 16 octubre 1998<sup>10</sup>, confirmando la procedencia del despido del trabajador demandante, al quedar suficientemente acreditado «por parte de la empresa ... [el] uso de internet realizado por el actor desde su ordenador, conexiones realizadas en las últimas fechas, entre otras, a periódicos, páginas de ocio o compras e incluso a direcciones con contenido sexual o pornográfico, exponiendo como muestra ... algunos de los días y las horas de conexiones e igualmente la duración de las mismas, según detalle que se da por reproducido a efectos de esta sentencia»<sup>11</sup>.

De manera igualmente reciente aparece, en nuestras fuentes jurisprudenciales, la pista sobre el control empresarial del correo electrónico que, a disposición de los trabajadores, pone la propia empresa. Puede verse, parece que por vez primera, en una STSJ (Cataluña) de 5 julio 2000<sup>12</sup>, confirmando la procedencia del despido de dos trabajadores, supuesto que «en los lugares propios de la actividad laboral de esta empresa y con los ordenadores y programas que la empresa le pone a su disposición para el desempeño de sus funciones, [tales trabajadores] mantuvieron correo electrónico considerado

---

4 Ar. 655.

5 Cdo. 2º.

6 Ar. 3647.

7 FD 2º.

8 Ar. 7550.

9 FD único.

10 Ar. 3780.

11 AH. 2º.II.

12 Ar. 3452.

13 AH. 2º.II, párrafo cuarto.

obsceno y despreciativo para sus subordinadas ..., además de hacer referencia al marido de una de ellas, así como a diversos [otros] empleados»<sup>13</sup>.

5. Se trata de fuentes jurisprudenciales que se han venido incrementando durante este último lustro, como puede comprobarse a través de los repertorios impresos, en los que cabe localizar alrededor de una veintena de decisiones judiciales de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia sobre el tema, fundamentalmente a propósito de pleitos por despido, habida cuenta de que el control del empresario suele materializarse jurídicamente a través de la potestad disciplinaria que a él mismo corresponde.

Pues bien, tomando como hilo de la exposición cinco casos —que considero los más significativos a estos efectos, por tratarse de los primeros en que se declaró la procedencia del despido en cuestión—, cabe hacer referencia fundamentalmente a tres aspectos, que son: 1) el de las concretas técnicas de control por parte del empresario; 2) el de la medida disciplinaria adoptada por éste; y 3) el de los argumentos de defensa esgrimidos por los trabajadores sancionados.

6. Resulta evidente, para este conjunto de decisiones, que la «aplicación empresarial de las denominadas nuevas tecnologías (utilización de ordenadores), determina la posibilidad de que el control de la actividad y rendimiento laboral se realice con técnicas hábiles para tal control»<sup>14</sup>; y ello, al amparo de lo dispuesto en el «artículo 20.3 del ET, [cuando] 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»<sup>15</sup>.

7. Sobre algunos concretos mecanismos de control por parte del empresario —aun cuando no siempre salgan a la luz en esta jurisprudencia<sup>16</sup>—, podemos referirnos, por ejemplo, a la citada STSJ (Madrid) de 16 octubre de 1998<sup>17</sup>. En ella, la empresa desglosa con todo detalle (por días, horas y minutos) las conexiones efectuadas por el trabajador despedido, al disponer de «una red interna —cuya utilización, por cierto, no planteó problema alguno en el pleito— a la que están conectados los ordenadores de la empresa, red que se conecta con el exterior con internet a través de unos ordenadores especiales (“Proxis”) ubicados en Holanda que registran todas las conexiones ..., habiendo ... solicitado datos a los “Proxis” de los usuarios que más tiempo pasaban conectados a internet»<sup>18</sup>, vistos los importantes retrasos que se producían en las conexiones por el elevado tráfico de las mismas.

En este mismo sentido, en alguna otra ocasión se alude a la existencia de unos «Diarios de acceso a Internet»<sup>19</sup> —cuya utilización tampoco planteó problema alguno en el pleito—, con arreglo a los cuales la empresa pudo obtener un detalle minucioso (por días, horas, minutos e, incluso, segundos) de las páginas web visitadas por la trabajado-

14 Cfr. STSJ (Cataluña) de 29 junio 2001 (Ar. 3236), FD 2º, párrafo noveno.

15 Cfr. STSJ (Cataluña) de 5 julio 2000 (Ar. 3452), FD 2º.

16 En STSJ (Cataluña) de 14 noviembre 2000 (Ar. 3444), por ejemplo, simplemente se hace constar que «la Entidad ha tenido conocimiento de la utilización totalmente prohibida por parte del trabajador del correo electrónico con fines personales» (AH 2.V).

17 Ar. 3780.

18 AH 2º.III. Pudo comprobarse, de esta manera, «que el actor habitualmente ha venido conectando en horas de trabajo las páginas en internet de los diarios “El Mundo”, “El País” y “Marca”, y visitando otras de ocio, charlas de caza o páginas de contenido sexual, concretamente estuvo conectado a este tipo de esparcimientos, el 13 de noviembre de 1997, desde las 7.33 horas hasta las 11.57 horas, y desde las 13.49 horas hasta las 14.45 horas; el 12 de diciembre de 1997, desde las 10.32 horas hasta las 11.18 horas y desde las 11.55 horas hasta las 12.33 horas ...» (AH 2º.IV).

19 Cfr. una STSJ (Cataluña) de 29 enero 2001 (577), FD 1º, párrafo segundo.

ra<sup>20</sup>; razón por la que dicha trabajadora fue despedida, afirmando la empresa en la carta de despido que «no nos consta en nuestros registros el acceso a webs que contengan información relativa a ... [sus cometidos profesionales], sino a webs de ocio como, entre otras, las siguientes»<sup>21</sup>, pasando a enumerar hasta un total de ocho de tales páginas de ocio.

8. Sobre control del uso del correo electrónico cabe aludir, por ejemplo, a la citada STSJ (Cataluña) de 5 julio 2000<sup>22</sup>, en la que queda reflejado que «todos los trabajadores de la empresa conocen que los correos electrónicos se graban»<sup>23</sup>, y en la que se hace referencia al hecho de que dicha empresa —por causa de una denuncia de otro trabajador<sup>24</sup>— «encargó al Departamento de Auditoría Interna una auditoría sobre el cumplimiento de la normativa de la empresa en el uso de ... correo electrónico»<sup>25</sup>, elaborando ésta un «informe» en el que «se adjunta relación de fechas y horas de los correos electrónicos mencionados, así como una copia de alguno de ellos»<sup>26</sup>.

9. Sobre uso del software del ordenador, aparece descrito un concreto sistema de control empresarial, igualmente, en el supuesto de que conoció una STSJ (Cataluña) de 29 junio 2001<sup>27</sup>, al darse cuenta en ella de que la empresa «se limitó a colocar externamente un programa, el cual sólo se activaba de forma automática cuando se ponía en marcha el ... ordenador [de cierto concreto trabajador] e identificaba los programas y ventanas del programa Windows que se activaban en cada momento». En la misma sentencia se señala, además, que tal implantación —sobre cuya licitud sí se debatió en el pleito<sup>28</sup>, como veremos más adelante<sup>29</sup>— «se realizó sin entrar en el PC del actor y por lo tanto ... sin violar su password»<sup>30</sup>, pudiendo comprobar la empresa —confirmando «rumores» existentes<sup>31</sup>— que «de forma prácticamente diaria, [el trabajador] se dedicó a jugar a cartas en el ordenador de su despacho por espacios de tiempo variables a lo largo del día, aunque siempre en horas de trabajo»<sup>32</sup>.

---

20 Así, por ejemplo, «día 21-3-2000: entre 15:54:24 y las 17:46:59 horas; día 22-3-2000: entre 7:03:00 y las 8:03:00 horas, entre 9:03:35 y las 11:27:27 horas, entre 12:02:08 y las 15:25:22 horas, [y] entre 15:25:22 y las 19:13:04 horas ...» (AH 2º.IV).

21 AH 2º.IV.

22 Ar. 3452.

23 AH 2º.IV.

24 En efecto, queda probado que «la empresa tuvo noticia del envío del correo electrónico a través de la señora N., —una de las trabajadoras aludidas en el referido correo— quien acudió al ordenador del señor A., para reenviar un correo que solicitaba un cliente», teniendo en cuenta que «el ordenador estaba abierto, razón por la que para enviar el correo solicitado no tenía que abrir ni introducir clave alguna en el aparato», y que «cuando abrió la bandeja de salida se encontró con el correo que motiva el despido» (AH 2º.V).

25 AH 2º.II. Auditoría efectuada «con la presencia y consentimiento de los usuarios de los ordenadores auditados» (*Ibid.*).

26 AH 2º.II. Para restringir el uso de los medios informáticos —facilitando, al tiempo, saber quién los usa—, suelen incorporarse sistemas de control de acceso a los ordenadores de trabajo, como, por ejemplo, el que supone exigir «hasta un total de cuatro claves de acceso distintas para cada usuario, siendo una de ellas imprescindible para acceder a su buzón de correo para lectura o envío de mensajes, claves personales y necesariamente intransferibles que deben ser cambiadas cada noventa días» (cfr. STSJ [Madrid] de 12 junio 2001 [Ar. 2953], FD 2º); razón por la que, en este caso, parecía «poco razonable considerar que el citado correo electrónico no fue remitido por el actor» (FD 2º).

27 Ar. 3236.

28 En efecto —según afirma la propia sentencia—, aquí «debe estudiarse si tal modo de control de la actividad laboral es o no ajustado a derecho y si consecuentemente es un medio idóneo y proporcionado para el control que deriva del “ius dirigendi”» (FD 2º, párrafo cuarto).

29 Véase *infra*, núm. 15, último párrafo.

30 FD 2º, párrafo tercero, d).

31 AH 2º.II.

32 *Ibid.*

10. En cuanto a la medida disciplinaria adoptada por el empresario, ya se ha dicho que los pleitos que estamos analizando son pleitos por despido, en los que se acabó declarando la procedencia de la sanción en cuestión. También hay que reparar en que la concreta causa justa invocada por el empresario es siempre la contenida en la letra d) del art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores —esto es, «la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo»—; causa alegada, por lo demás, bien en exclusiva —lo habitual—, bien en concurrencia con alguna otra —sólo en uno de los casos<sup>33</sup>.

11. La aplicabilidad del art. 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores en estos casos no ofrece dudas para la jurisprudencia laboral, afirmándose —por ejemplo, en la citada STSJ (Cataluña) de 5 julio 2000<sup>34</sup>—, que el trabajador «incurre en una transgresión de la buena fe y de la confianza que son exigibles en toda relación laboral cuando ..., abusando de esta confianza, durante su jornada laboral realiza actividades ajenas a aquellas por las que el empresario le retribuye, utilizando medios que el propio empresario pone a su disposición para enviar y recibir correos electrónicos»<sup>35</sup>. Suele tratarse, además —al menos en el caso de que conoció una STSJ (Cataluña) de 29 enero 2001<sup>36</sup>—, de un auténtico «fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas»<sup>37</sup>, y no sólo de un mero comportamiento —quizá de menor gravedad— de «entregarse a juegos y distracciones en las horas de trabajo»<sup>38</sup>.

Ciertamente, la aplicación de la causa de despido prevista en el art. 54.2.d) exige «un análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho»<sup>39</sup>. Partiendo de este dato, los supuestos analizados suelen medir la transgresión de la buena fe en términos cualitativos y cuantitativos, declarando, por ejemplo: 1) que «tanto por su *frecuencia* como por el *contenido* de los mismos ... no se puede considerar que el acceso a las “webs de ocio”, producido en el curso de la jornada laboral y durante los días que en la carta disciplinaria se detallan, fuese un mero “instrumento” de búsqueda de información y sí, por el contrario, una forma lúdica de ocupar el tiempo de trabajo»<sup>40</sup>; y 2) que «el trabajador demandante estuvo durante su jornada laboral conectado al programa de juegos denominado “solitario” al menos y durante los 33 días de seguimiento ..., de una a dos horas durante seis días, y entre dos y tres horas diarias durante veinticuatro días, y más de tres horas durante dos días ..., [por lo] que tanto por su *contenido* como por la *reiteración* en el tiempo, resulta expresivo de una entidad disciplinaria suficiente para confirmar la reacción empresarial ... de despido»<sup>41</sup>.

33 Cfr. STSJ (Cataluña) de 5 julio 2000 (Ar. 3452).

34 Ar. 3452.

35 FD 5º, párrafo segundo. En este mismo caso, el comportamiento del trabajador se incardinó, además, en la causa de despido tipificada en la letra b) del artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores —esto es, «la indisciplina o desobediencia en el trabajo»—, pues «implica al mismo tiempo una desobediencia laboral evidente, al haber advertido el empresario de forma expresa y en dos ocasiones que no está autorizado el uso de los medios informáticos para asuntos ajenos a la empresa» (FD 5º, párrafo segundo).

36 Ar. 577.

37 FD 2º, párrafo sexto.

38 *Ibid.* Véase, sin embargo, STSJ (Madrid) de 12 junio 2001 (Ar. 2953), considerando la conducta del trabajador —«consistente en el envío de ... correos electrónicos particulares y de contenido pornográfico desde un elemento de trabajo proporcionado por la empresa con fines laborales» (FD 2º)— como una mera «perturbación del servicio, sin justificación legal» (*ibid.*), tipificada como falta grave en el convenio colectivo aplicable, motivo por el que declara improcedente el despido del trabajador.

39 Cfr. STSJ (Cataluña) de 29 enero 2001 (Ar. 577), FD 2º, párrafo séptimo.

40 *Ibid.*, párrafo cuarto.

41 Cfr. STSJ (Cataluña) de 29 junio 2001 (Ar. 3236), FD 2º, párrafo antepenúltimo.

12. Lógicamente —aun tratándose de pleitos sobre la utilización de herramientas informáticas de trabajo, puestas a disposición por el empresario, durante la jornada laboral y con fines particulares—, este conjunto de decisiones tuvo que analizar los argumentos de defensa esgrimidos por el trabajador despedido.

Se habla, en ocasiones, de la existencia de trato discriminatorio respecto de otros trabajadores infractores no despedidos. Así, por ejemplo, el trabajador sí despedido alude a «una práctica generalizada en la empresa»<sup>42</sup> y a que, precisamente por ello, él habría sido «una mera “cabeza de turco” con la que la empresa de modo ejemplarizante decidió combatir [dicha]... práctica»<sup>43</sup>; alegación ésta que resultó inadmisibles para el juzgador, simplemente porque «la supuesta “práctica” no se desprende del relato histórico de la sentencia»<sup>44</sup>. Igualmente, el trabajador despedido se refiere en otra ocasión a cuatro concretos compañeros «a quienes se les impuso una sanción inferior a la de despido, [aunque] también remitieron mensajes por correo electrónico —ajenos a la prestación laboral y durante su jornada de trabajo— a través del ordenador de la empresa»<sup>45</sup>; alegación inadmisibles nuevamente, pues —frente a los «140 mensajes a 298 destinatarios»<sup>46</sup> enviados por el trabajador despedido— sólo constaba la conducta incumplidora en «una (señores P., S. y A.) o dos ocasiones (señor M.), lo que revela la justificación del diferente trato recibido por uno y otros»<sup>47</sup>.

13. Se habla, también, de una cierta tolerancia empresarial en el uso del correo electrónico o de internet, pero esta jurisprudencia laboral ya ha descartado dicho argumento en alguna ocasión, bien por razón de la «claridad de las órdenes cursadas» a tal efecto<sup>48</sup>, bien por razón de haber manifestado la empresa, «un año antes, su intención de sancionar disciplinariamente las navegaciones irregulares en la red de internet»<sup>49</sup>.

14. Se habla, incluso, de una cierta inducción empresarial —en el caso del despido por abuso del juego del «solitario»—, alegando el trabajador que no pudo producirse violación alguna de las normas de la buena fe contractual, precisamente «por el hecho de existir en el ordenador el citado juego»<sup>50</sup>. Pero tal argumentación no convenció en absoluto al juzgador, para el que «resulta notorio que la instalación standard del sistema operativo conocido como Windows 95 lleva entre los programas que comporta el citado juego, y por lo tanto no puede entenderse que se ha producido una actuación tramposa de la empresa con la finalidad de inducir al trabajador a incumplir el deber laboral cuestionado»<sup>51</sup>.

---

42 Cfr. STSJ (Madrid) de 16 octubre 1998 (Ar. 3780), FD 2º.

43 *Ibid.*

44 *Ibid.* Tuvo en cuenta, además, «que el principio de no discriminación sólo juega en los específicos supuestos de los arts. 14 de la Constitución y 17 del Estatuto de los Trabajadores sin que sea posible reconocer un imposible derecho a la igualdad en la ilegalidad» (*ibid.*).

45 Cfr. STSJ (Cataluña) de 14 noviembre 2000 (Ar. 3444), FD 4º, párrafo último.

46 *Ibid.*, FD 4º, párrafo primero. En efecto —según consta en la relación de hechos—, «se ha podido observar que a lo largo del período comprendido entre el 7-10-1999 al 19-11-1999, se ha enviado, por parte del trabajador, 140 mensajes, con un total de 248 receptores, a razón de 6 mensajes el día 7 de octubre, 1 el día 8 de octubre, 8 el día 14 de octubre, 5 el día 15 de octubre, 6 el día 18 de octubre, 4 el día 19 de octubre, 12 el día 20 de octubre, 5 el día 21 de octubre, 3 el día 22 de octubre ...» (AH 2º.V).

47 Cfr. STSJ (Cataluña) de 14 noviembre 2000 (Ar. 3444), FD 4º, párrafo último.

48 Cfr. STSJ (Cataluña) de 5 julio 2000 (Ar. 3452), FD 5º, párrafo segundo.

49 Cfr. STSJ (Madrid) de 16 octubre 1998 (Ar. 3780), FD 2º.

50 Cfr. STSJ (Cataluña) de 29 junio 2001 (Ar. 3236), FD 2º.

51 *Ibid.* Y es que —según la propia sentencia—, «de seguirse el razonamiento ..., la implantación de la nueva tecnología que comporta internet, como red externa, derivaría en la responsabilidad del empresario respecto de los posibles incumplimientos de los trabajadores en la utilización para fines no empresariales de su contenido» (*Ibid.*).

15. Se habla, por último, de la vulneración de algún derecho fundamental —de los denominados «inespecíficos»— del trabajador, encontrándose alusiones al de «intimidad» (*ex art. 18.1 CE*), por «introducir en el ordenador del demandante el sistema o programa de control de su utilización»<sup>52</sup>; y también, al del «secreto de las comunicaciones» (*ex art. 18.3 CE*), «por considerar que se ha producido una intromisión ilegítima de unos correos electrónicos que se habían remitido recíprocamente [entre trabajadores]»<sup>53</sup>. Por tratarse del impacto de las nuevas tecnologías en los derechos fundamentales —objeto de la próxima ponencia, a cargo de la Profesora FERREIRO REGUEIRO—, en especial a efectos de un tema de prueba en el proceso —que tratará en su ponencia de mañana el Profesor GÁRATE CASTRO— me limitaré a poner de relieve lo siguiente, muy brevemente.

En primer lugar, que en algún supuesto —respecto del «secreto de las comunicaciones»—, con toda contundencia, se afirma que «no sólo no se garantiza a los trabajadores el secreto en el uso del correo electrónico o en los medios informáticos que utilizaban, ni era exigible tal secreto, sino que afirmar lo contrario sería tanto como decir que el empresario no puede ejercer ninguna vigilancia ni control sobre el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones laborales»<sup>54</sup>.

En segundo lugar, más matizadamente —respecto de la «intimidad»—, que resulta preciso analizar la concreta medida de control empresarial en cada caso, según el estándar constitucional —al respecto del control de la actividad laboral mediante micrófonos y cámaras de vídeo<sup>55</sup>—, concluyendo que no existe vulneración del derecho fundamental si la medida resulta idónea, necesaria y proporcional<sup>56</sup>.

---

<sup>52</sup> *Ibid.*

<sup>53</sup> Cfr. STSJ (Cataluña) de 5 julio de 2000 (Ar. 3452), FD 2°.

<sup>54</sup> *Ibid.* Y ello, sobre la base de que «no nos encontramos en presencia de una correspondencia privada entre particulares cuyo secreto deba ser preservado, sino ante una utilización indebida de medios e instrumentos de la empresa para fines ajenos a los estrictamente laborales» (*Ibid.*).

<sup>55</sup> Sobre el tema, véase X.M. CARRIL VAZQUEZ y J.A. SEOANE RODRIGUEZ, «Vigilar y trabajar (Una aproximación metodológica sobre la intimidad del trabajador como límite de las facultades de vigilancia y control del empresario. A propósito de las SSTCo 98/2000, de 10 abril y 186/2000, de 20 julio)», en *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, vol. 5 (2001), págs. 887 y ss.

<sup>56</sup> Como sucedió, por ejemplo, en el caso enjuiciado en STSJ (Cataluña) de 29 junio 2001 (Ar. 3236), FD 2°, declarando la licitud del programa «externo» instalado para controlar el acceso del trabajador al juego de cartas del «solitario» (con cita de otra sentencia de la misma Sala, de 23 octubre 2000 [Ar. 4536]). También, una STSJ (Galicia) de 4 octubre 2001 (Ar. 3366).