

Sergio Azañeiro Martínez

**El control de les comunicacions en l'àmbit
laboral**

TREBALL DE FI DE GRAU

dirigit pel Dr. Roser Casanova Martí

Grau de Relacions Laborals i Ocupació



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2022

Aquest TFG s'ha desenvolupat en la modalitat de

- Treball de Recerca

La recerca es presenta seguint les normes per a autors previstes a la **Revista Justicia – Revista de derecho procesal**

Com citar els llibres amb un sol autor: APA: Cognom, Nom. (any). Títol del document en cursiva: subtítol. (edició). Lloc de publicació : Editorial.

Com citar llibres de dos o més autors: APA: Cognom, Nom, Cognom, Nom, Cognom, Nom, Cognom, Nom, Cognom, Nom, Cognom, Nom. (any). Títol del document en cursiva : subtítol. (edició). Lloc de publicació : Editorial

Com citar les parts d'un llibre, com citar capítols: APA : Cognom, Nom de l'autor del capítol. (any). Títol del capítol: subtítol. Dins Cognom, Nom de l'editor literari del llibre (ed.), Títol del document en cursiva: subtítol (pp. entre les quals se situa el capítol). Lloc de publicació: Editorial.

Com citar articles de revista: APA : Cognom, Nom. (any, data en què apareix la revista). Títol de l'article: subtítol. Títol de la revista en cursiva: subtítol. Volum, núm., pàgines entre les quals es troba situat l'article.

Com citar els recursos electrònics: APA: Cognoms, Nom o Nom de l'entitat responsable. (any, data). Títol. Recuperat el dd/mm/aa, de URL

Index

1- Introducció.....	4
2- Context normatiu	5
Principi de legalitat en la Constitució Espanyola.....	5
3- Drets fonamentals que es poden veure afectats	6
Dret a la vida privada.....	6
Dret a la intimitat.....	7
Dret al secret de les comunicacions.....	7
Dret a la protecció de dades.....	8
Normativa laboral.....	9
Convenis col·lectius.....	12
4- El control de les comunicacions per part de l'empresari.....	13
Dret a la intervenció de les comunicacions	13
Requisits per a la intervenció de les comunicacions.....	15
És necessària la comunicació als treballadors?.....	16
Deure d'informació de l'empresari.....	17
Necessitat d'autorització judicial per accedir al correu electrònic del treballador.....	18
Fixació unilateral i autoregulació per part de l'empresari.....	19
Mesures de control empresarial	20
5- La protecció de les comunicacions del treballador en l'àmbit laboral.....	21
Drets del treballador	21
Ús del correu electrònic per a finalitats extra laborals i la proporcionalitat en el control.....	23
Què pot fer el treballador en cas de violació de drets fonamentals?.....	25
Quins drets fonamentals poden ser vulnerats en cas de la no comunicació per part del treballador?.....	26
6- Conclusions	28
7- Bibliografia.....	29
8 - Jurisprudència	31

1- Introducció

L'objectiu principal del present treball de fi de grau és el control de les comunicacions per part de l'empresari en l'àmbit laboral. El tema objecte d'investigació ha estat escollit pel desenvolupament constant que existeix al voltant de les comunicacions electròniques a la societat actual, en general, i a l'àmbit de l'empresa en particular. En concret, ens centrarem en l'ús que donen els treballadors al correu electrònic del seu lloc de treball i del possible control que, d'aquestes comunicacions, poden tenir per part de l'empresari.

Amb l'ús de les noves eines tecnològiques i la seva regulació a l'Estatut dels Treballadors, s'ha establert un procés d'enfortiment del poder empresarial vinculat a aquestes tecnologies respecte als treballadors, ja que, l'empresari com a titular dels mitjans de producció com pot ser la connexió a Internet o els comptes de correu electrònic corporatius, està interessat en que l'activitat laboral es realitzi d'acord amb el contracte de treball.

En aquest context, s'ha de tenir en compte que amb el control de les comunicacions per part de l'empresari es limiten drets fonamentals com el secret de les comunicacions telefòniques, previst a l'art. 18.3 CE, o el dret a la intimitat de l'art. 18.1 CE. Així doncs, s'han d'analitzar els drets fonamentals en l'àmbit del contracte de treball i les relacions laborals en relació al poder de direcció i control de l'empresari. En relació als contractes de treball, la signatura del contracte no implica la renúncia per part del treballador dels drets fonamentals, però si una modulació dintre de la jornada laboral, de manera que per exemple el dret a la intimitat o el secret de les comunicacions s'han de contemplar en les relacions laborals.

El treball s'estructura en tres parts diferenciades: la primera, on es fa una aproximació al context normatiu i als drets fonamentals que es poden veure afectats pel control de les comunicacions en l'àmbit laboral. La segona, on s'analitza la potestat de l'empresari per controlar les comunicacions dels seus treballadors, els seus límits, requisits i quines mesures pot prendre unilateralment. I la tercera part, s'examina la protecció del treballador davant de les vulneracions de drets per part de l'empresari, quins drets té i com pot utilitzar el correu electrònic durant l'horari laboral.

La intenció d'aquest treball és la d'analitzar quins problemes pot arribar a provocar el control del correu electrònic en l'activitat laboral per part de l'empresari i les implicacions davant del dret a la intimitat, secret a les comunicacions i la protecció de dades, juntament amb l'objectiu de comprendre com evoluciona la legislació i la jurisprudència davant dels nous mitjans de comunicació i comprendre com es classifiquen les situacions que poden arribar a vulnerar els drets fonamentals i quines situacions estan permeses per la llei.

2- Context normatiu

Principi de legalitat en la Constitució Espanyola

La regulació dels drets fonamentals i el seu desenvolupament directe correspon a la llei ordinària i orgànica, concretament als articles 15 (dret a la intimitat), 18.3 (dret al secret de les comunicacions) i 18.4 (dret a la protecció de dades) de la Constitució Espanyola, a l'article 8 (dret a la vida privada i familiar) del Conveni Europeu de Drets Humans. La garantia de seguretat jurídica no decau en els casos en que la CE identifica el mitjà a través del qual l'objecte de dret pugui resultar afectat pels poders públics¹. Quan la norma fonamental preveu que un determinat àmbit de llibertat pot ser obligat o negat mitjançant una resolució judicial s'està creant una regla competencial que haurà de ser integrada a través de la regulació legislativa que estableixi els supòsits i procediments per a l'efectiu desplegament de la competència.

La jurisprudència del Tribunal Constitucional (TC) admet inherències en els drets fonamentals sempre que es compleixin determinats requisits. Els drets fonamentals manquen de caràcter absolut i el contingut de qualsevol dret fonamental es trobarà delimitat pel d'altres drets i bens constitucionals.²

El TC insisteix en les sentències número 159/2009, de 29 de juny i 70/2009, de 23 de març, en que l'absència de previsions expressives sobre possibles limitacions del dret a la intimitat en l'article 18.1 de la CE no converteix dit dret fonamental en absolut i no exclou, per tant, que pugui ser legítimament sacrificat davant d'altres drets i bens constitucionalment rellevants.³

La principal exigència en matèria d'execució de mesures restrictives del dret a la intimitat és el respecte del principi de proporcionalitat, que exigeix el compliment dels tres requisits següents: 1) que la mesura sigui susceptible d'aconseguir l'objectiu proposat (judici d'idoneïtat); 2) que sigui, a més a més necessària, en el sentit de que no existeixi un altra mesura més moderada per a la consecució del tal propòsit amb igual eficàcia (judici de necessitat); 3) que la mesura adoptada sigui ponderada o equilibrada, per derivar-se d'ella més beneficis o avantatges per a l'interès general que perjudicis sobre altres bens o valors en un judici estricte de proporcionalitat.⁴

El TC⁵ exigeix la motivació de la resolució -judicial o administrativa- que adopti una mesura limitativa, fent referència a la previsió legal que empara l'afectació de la intimitat com al judici de ponderació entre el dret fonamental afectat i l'interès constitucionalment protegit i perseguit, del qual s'evidenciï la idoneïtat, necessitat i proporcionalitat de l'adopció de la mesura, considerant que l'absència de motivació de l'adopció de la mesura

¹ JIMENEZ CAMPO, J. *La garantía constitucional del secreto de las comunicaciones*. Revista espanyola de Dret Constitucional. Pàg. 58.

² VEGAS TORRES, J. (2012) *Obtención de pruebas en ordenadores personales y derechos fundamentales en el ámbito de la empresa*. Informe Inèdit, Universitat Rei Juan Carlos.

³ STC 159/2009, de 29 de juny; STC 70/2009, de 23 de març n.º 2826/2004.

⁴ AN 4743/2021 de 30 de noviembre de 2021, n.º 251/2021

⁵ STC 70/2009, de 23 de març n.º 2826/2004.

limitativa de drets fonamentals suposa la vulneració del dret fonamental afectat per la mesura de la que es tracti.⁶

3- Drets fonamentals que es poden veure afectats

Dret a la vida privada

El dret a la vida privada es troba regulat a l'article 8 del CEDH (Conveni Europeu dels Drets Humans) i reconeix l'esfera d'un individu, és a dir, tot el que l'envolta i està creada en base a la seva personalitat, on ningú es pot entremetre sense una autorització prèvia.

El dret a la vida privada es pot manifestar de diferents formes: la vida privada personal, familiar, inviolabilitat del domicili i el secret de les comunicacions.

Segons una la recent STS 56/2022, de 24 de gener, s'ha de realitzar una avaluació per comprovar si l'empresari ha respectat el dret a la vida privada d'un treballador en la que s'investiga el següent:

- Si el treballador ha sigut informat de la possibilitat d'adoptar mesures per part de l'empresari per controlar les seves comunicacions i la introducció d'aquestes mesures.
- Comprovar el grau d'intromissió per part de l'empresari a l'hora de vigilar al treballador, és a dir, si l'empresari només està controlant el flux de les comunicacions (canals pels quals viatja la informació, en aquest cas, el control de correus electrònics enviats i rebuts) o també el contingut d'aquests.
- Si l'empresari tenia motius fundats per a vigilar les comunicacions del treballador i accedir al contingut, requisit obligatori per a realitzar la vigilància ja que és un mètode invasiu i pel qual necessita una justificació.
- Si es podria haver realitzat una vigilància menys intrusiva que l'accés directe al contingut del correu electrònic.

Les conseqüències de la vigilància per al treballador.⁷

A més a més, segons la sentència del Caso Barbulescu, s'ha de realitzar un examen de proporcionalitat a l'hora d'intervenir les comunicacions del treballador. El Caso Barbulescu va ser portat al TEDH, concretament a la quarta sala i després a la Gran Sala.

L'examen de proporcionalitat s'ha de realitzar en funció de la intensitat del control empresarial, de manera que és important identificar si l'empresari accedeix al contingut dels missatges o no, la duració del control i el nombre de persones que tenen accés als resultats. Segons la Gran Sala, els controls que suposin que l'empresari tingui accés al contingut dels correus electrònics s'han de sotmetre a un control de proporcionalitat més

⁶ STC 102/2009 de 23 de març BOE, nº 102.

⁷ STS núm. 56/2022 de 24 de gener. RJ 2022\438

intens, de manera que els jutges nacionals deuriem haver realitzat un examen més estricte per identificar la proporcionalitat del control empresarial.⁸

Dret a la intimitat

El dret a la intimitat és el dret que consisteix en garantir el lliure desenvolupament de la vida privada individual i es troba regulat a l'article 18.1 de la CE.

Tota persona física tindrà dret a la intimitat, a diferència de les jurídiques que gaudiran del dret a l'honor i al domicili.

El dret a la intimitat no és un dret il·limitat, ja que es troba limitat per l'actuació empresarial dintre de les facultats de l'empresari de direcció i control tal i com trobem als articles 20.3 i 4.2e) de l'ET, ja que la celebració d'un contracte de treball no pot suposar la renúncia dels drets fonamentals, però sí que podran ser objecte de restriccions per l'empresari sempre i quan siguin justificades.

El treballador té dret a la intimitat quan parlem de l'ús de dispositius digitals posats a disposició per l'empresari, i aquest té la potestat d'establir criteris d'utilització dels dispositius, especificant quins criteris d'ús estan permesos a l'empresa.

Segons la STC 12/2012, de 30 de gener, el dret a la intimitat es refereix a diferents àmbits, en especial el relacionat amb el treball de les persones, on mitjançant les relacions interpersonals es poden constituir manifestacions de la vida privada.⁹

Per la seva banda, la STC 115/2019, de 9 de maig indica que el dret a la intimitat no és un dret absolut, ja que poden existir situacions en les que el dret tingui que cedir davant d'interessos rellevants, sempre respectant els límits legítims i de proporcionalitat.¹⁰

En cas de que el treballador hagi sigut advertit de que existeixi la possibilitat de seguiment per part de l'empresa de les seves comunicacions en cas de previsió ús d'aquestes de manera no professional, l'empresa podrà controlar l'ús per a realitzar la pertinent verificació per assegurar-se del compliment per part del treballador de les seves obligacions laborals.¹¹

Dret al secret de les comunicacions

El secret de les comunicacions és un dret que tenim totes les persones (tant física com jurídica) d'evitar l'accés al contingut de les nostres comunicacions, ja siguin per escrit, telèfon, correu electrònic, etc. El secret de les comunicacions són la garantia de llibertat individual regulada a l'article 18.3 CE.

El dret al secret de les comunicacions es relaciona amb el dret a la intimitat, però és un dret amb entitat pròpia que no pot ser violat ni per poders públics, particulars ni entitats,

⁸ TEDH (Gran Sala). Caso Barbulescu contra Rumania. Sentència de 5 setembre de 2017. TEDH 2017\61

⁹ STC 12/2012 de 30 de gener nº 4821-2009 i 4829-2009.

¹⁰ STC 115/2013, de 9 de maig. Recurs nº 1246-2011.

¹¹ STC 170/2013, de 7 d'octubre. Recurs nº 2907-2011.

per tant, el fet d'interceptar una comunicació com podria ser cas del correu electrònic i identificació dels interlocutors o del contingut, es consideraria una falta molt greu.

Totes les persones, tant físiques com jurídiques, són subjectes del dret al secret de les comunicacions, i vincula als poders públics i als particulars, de manera que es consisteix el seu contingut en la llibertat de comunicar-se amb altres mitjançant mitjans tècnics a disposició del públic i en excloure als demés de la comunicació.

El secret de les comunicacions, a diferència del dret a la intimitat, es considerat un concepte formal, el qual no importa el contingut de la comunicació, ni la intimitat del mateix, la importància d'aquest es basa en la vulnerabilitat de les comunicacions. Per tant, l'objecte de protecció és el procés de comunicació, el qual es realitza per canals tancats i on també en ocasions es troba la identitat dels interlocutors.¹²

Segons el TC, existeix una presumpció *iuris et de iure* de que el que es comunica és secret, amb la intenció de protegir un àmbit de la vida de l'individu davant d'inherències de tercers i sense la necessitat de distingir quin contingut pot ser afectat.¹³

Dret a la protecció de dades

Un altre dels drets fonamentals que es pot veure afectat és el dret a la protecció de dades personals. Aquest dret deriva de la CE i bàsicament atribueix als ciutadans el poder de disposició sobre les seves dades, de manera que, en base al seu consentiment, podran disposar, decidir i controlar sobre les mateixes.

L'objecte de dret és garantir i protegir el tractament de dades personals i drets fonamentals de persones físiques, especialment l'honor i intimitat personal i familiar.

Les dades personals es poden recollir i utilitzar si:¹⁴

- L'interessat ha donat el seu consentiment.
- És un tractament necessari per motius de negociacions, laborals o administratius.
- És un tractament necessari per protegir un interès vital de l'interessat o un altra persona.
- És un tractament necessari per complir funcions de Administracions Públiques.
- Quan les dades estiguin en fonts accessibles per al públic i sigui un tractament d'interès legítim.
- Quan la llei habiliti el tractament sense la necessitat de consentiment del titular.

Qualsevol tipus de dades de caràcter personal que identifiqui o que pugui identificar a una persona ha de ser protegit pel dret a la protecció de dades, ja que l'ús d'aquestes poden significar una amenaça per a l'individu, de manera que el dret a la protecció de

¹² STC 170/2013, de 7 d'octubre. Recurs nº 2907-2011.

¹³ MARÍN ALONSO, I., La facultad fiscalizadora del empresario sobre el uso de correo electrónico en la empresa: su limitación en base al derecho fundamental al secreto de las comunicaciones, Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 75/2004, pág. 112.

¹⁴ Guía del derecho fundamental a la protección de daos de carácter personal. Agencia española de Protección de datos. 2004.

dades atorga al titular una potestat d'exercir un poder de disposició i control sobre les seves dades personals i amb potestat de decidir les dades que proporcionarà a tercers, podent conèixer en tot moment qui posseirà les seves dades personals i per a que.¹⁵

Normativa laboral

El poder de direcció de l'empresari constitueix l'element més característic de les relacions laborals, basat en la situació de dependència jurídica del treballador en el contracte de treball. L'article 20 de l'Estatut dels Treballadors (ET)¹⁶ estableix que el treballador està obligat a realitzar el treball que es consideri oportú per part de l'empresari o persona en qui delegui, amb el deure de complir les ordres i instruccions d'aquell en l'exercici regular de les seves facultats directives (art 5.c ET), concretant el poder directiu dins de l'àmbit d'organització i direcció de l'empresari i aplicant-se solament als treballadors que voluntàriament presten serveis retribuïts per compte aliena (art 1.1 ET).

L'apartat tercer de l'article 20 ET autoritza a l'empresari a prendre les mesures en quant a vigilància i control que consideri necessàries en ordre a la verificació del compliment per part del treballador i de les seves obligacions i deures laborals, guardant en adopció i aplicació la consideració deguda a la dignitat humana del treballador.

Dintre del nou article 20 bis ET introduït per la Llei Orgànica 3/2018 de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals¹⁷, els treballadors tenen dret a la intimitat en l'ús de dispositius digitals establerts per l'empresari, a la desconnexió digital i a la intimitat davant l'ús de dispositius de vídeo vigilància i GEO localització dins dels termes establerts a la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia de drets digitals, de manera que l'empresari no pot establir mesures ignorant els drets fonamentals dels treballadors.¹⁸

L'article 20.3 ET, com hem mencionat anteriorment, no concreta les mesures de control que poden ser utilitzades per l'empresari amb la finalitat de verificar el compliment pel treballador de les obligacions i deures laborals, si no que està facultat per utilitzar les mesures que consideri més oportunes i per tant, correspon a l'empresari definir les mesures de vigilància, sempre que es guardi la consideració deguda a la dignitat del treballador i per tant, no podran ser arbitràries i haurà d'adoptar les més acords amb la tutela de la dignitat del treballador i aniran únicament dirigides exclusivament a verificar el compliment per part del treballador de les seves obligacions i deures laborals.

Per últim, l'article 20.3 de l'ET atorga a l'empresari la facultat de vigilar i controlar al treballador, sempre respectant la dignitat del treballador i amb unes mesures de control amb respecte al dret al honor, a la intimitat, a la imatge, al secret de les comunicacions i

¹⁵ APARICIO ALDANA, R. K., Derecho a la intimidad y a la propia imagen, pág. 88.

¹⁶ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24/10/2015).

¹⁷ BOE núm. 294, de 06/12/2018.

¹⁸ STC 186/2000 de 10 de juliol, BOE núm. 192.

a la protecció de dades personals en quant als drets fonamentals reconeguts a l'article 18 de la CE.

La decisió empresarial s'ha de sotmetre al rigor del test de proporcionalitat, sense imposar el sacrifici injustificat dels drets fonamentals dels treballadors pel que, davant de cada cas en concret, s'haurà de decidir si: existeixen indicis o sospites d'ús abusiu, determinar si les mesures són les idònies per a la finalitat pretesa, amb la intenció de verificar que el treballador estava cometent algun tipus d'irregularitat i en tercer lloc, valorar la necessitat de la mesura, considerant la possible existència d'altres mesures alternatives menys invasives en el dret fonamental del que es tracti i finalment, decidir mitjançant judici de proporcionalitat en sentit estricte, davant dels mitjans i als fins sobre la raonabilitat, equilibri i l'objectivitat de la mesura.¹⁹

En resum, a falta de regulació en conveni col·lectiu o en normativa interna, l'ordenament jurídic espanyol no té encara una norma que contempli expressament i reguli el conflicte d'interessos entre treballador i empresari en relació a aquest tipus de situacions, com succeeix, per exemple, en el registre sobre el treballador, la seva taquilla i efectes particulars, regulat mínimament a l'article 18 de l'ET baix la rúbrica de "inviolabilitat de la persona del treballador", el qual faculta a l'empresari per realitzar un determinat control sobre la persona d'aquell, taquilla o efectes personals sempre que hi existeixi un risc per al patrimoni de l'empresari, treballadors o tercers.

Aquesta facultat té la intenció de protegir la propietat privada i el patrimoni empresarial també dels altres treballadors de l'empresa o de terceres persones, situant el dret de propietat²⁰ per sobre de la dignitat del treballador i reconeixent a l'empresari uns poders policials propis d'una autoritat pública, de manera que es sosté una suposició dins de l'àmbit laboral de les garanties que la llei exigeix normalment per al registre del ciutadà, al reconèixer a l'empresari la possibilitat d'investigar al treballador sense cap ordre judicial previ en defensa del patrimoni empresarial i dels interessos propis dels demes treballadors i clients.

La doctrina majoritària²¹ coincideix en interpretar d'una manera amplia el concepte d'efecte personal, ja que sosté que els efectes personals són els que prèviament han sigut introduïts al centre de treball, incloent també el vehicle del treballador sempre que hagi entrat al recinte de l'empresa. No obstant això, *Goñi Sein*²² entén que "*Los bienes personales que se consideran objeto de registro son los que lleva consigo el trabajador, incluidos los que una vez introducidos en el centro de Trabajo se encuentran guardados*

¹⁹ GAVARA DE CARA, J. C. (2003). El principio de proporcionalidad como elemento de control de la constitucionalidad de las restricciones de los derechos fundamentales. Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional, 3, 1803-1830.

²⁰ FERNANDEZ MARQUEZ, O. (2010). La utilización por los trabajadores de los bienes de la empresa. Civitas. Revista española de derecho del trabajo, ISSN 0212-6095, Nº 148.

²¹ DURÁN LÓPEZ, F., "Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador", en Borrajo Dacruz, E. (Dir.), Comentarios a las Leyes Laborales, Madrid, 1983, Edersa, pág. 544.

²² GOÑI SEIN, J. (1988). *El respeto a la esfera privada del trabajador*. Salamanca: Editorial Civitas.

en los lugares reservados a cada trabajador, incluyendo también los vehículos de los trabajadores”.

L'objecte del registre s'ha d'ajustar al fi pretès, de manera que només es podran dur a terme registres quan siguin necessaris per protegir el patrimoni empresarial o el dels demés treballadors, de manera que, en primer lloc, es necessitarà que l'objecte del registre sigui necessari i que tingui relació amb el patrimoni empresarial o dels treballadors, de manera que és una mesura de caràcter excepcional a utilitzar només quan els objectes sostrets puguin arribar a posar en perill el patrimoni o també, es pot procedir al registre amb la fi de protegir la seguretat de l'empresa.

S'ha d'indicar que les garanties de l'article 18 ET no resulten aplicables als supòsits de control de mitjans informàtics facilitats a treballadors per a l'execució de la prestació laboral, ja que s'entén que el que regula l'article 18 ET es completament diferent del que es produeix en ocasió de control per mitjans informàtics al treball, considerant-los propietat de l'empresa i els quals són facilitats al treballador per al compliment de la prestació laboral per lo qual el seu us va dintre de l'àmbit del poder de vigilància de l'empresari contemplat a l'article 20.3 de l'ET i no per l'article 18.²³

Per al TS no hi ha aplicació possible de l'article 18 de l'ET en supòsits de control de l'ús de l'ordinador per als treballadors, ja que no s'assembla als supòsits ni d'identitat de raó en les regulacions, ja que per al tribunal el supòsit de fet és diferent del que té lloc en ocasió del control dels mitjans informàtics en el treball, ja que l'article 18 de l'ET li dona a l'empresari un control que excedeix del que deriva de la seva posició en el contracte de treball, quedant fora del marc regulador de l'article 20 de l'ET cada vegada que l'ordinador es considera instrument de producció on l'empresari és el titular, tenint facultats d'ús de l'objecte.²⁴

La diferència entre l'article 18 i el 20.3 es troba en la finalitat de tots dos. La capacitat de vigilància ordinària o rutinària de l'empresari deriva del règim de drets i obligacions contractuals i la situació de subordinació del treballador, on el límit es troba en la dignitat del treballador. L'article 18 regula l'àmbit de privacitat d'una persona assalariada, on es permet la intromissió de l'empresari si es compleixen les tuteles prescrites, que deriva de la STS de 26 de setembre de 2007.²⁵

Per tant, al correu electrònic no li resulta d'aplicació l'article 18, si no el 20, ja que es tracta de mitjans que son propietat de l'empresa i, en conseqüència, la vigilància entra dintre de les facultats normals de control de l'empresari²⁶, ja que no es tracta d'objectes

²³ STS de 26 de setembre de 2007 n° 966/2006 i GIL PLANA, J., “Control empresarial del uso personal por el trabajador de los medios tecnológicos de trabajo”, Revista Española de Derecho del Trabajo

²⁴ SANCHEZ TRIGUEROS, C. (2011). Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales. Pamplona, España: Editorial Aranzadi

²⁵ STS 6128/2007, de 26 de setembre N° 966/2006.

²⁶ STC, 241/2012, de 17 de desembre N° 7304/2007.

de caràcter personal, si no d'eines de treball amb la finalitat de facilitar la labor professional.

Els controls que suposin un accés per part de l'empresari al contingut de les comunicacions deuran ser sotmesos a un control de proporcionalitat més intens, on l'empresari podrà constatar de forma genèrica, l'ús indegut del correu electrònic mitjançant la revisió i control de l'historial, per exemple, o la safata d'entrada dels correus rebuts i remesos, però mai facultat per obrir correus, que només es podrà realitzar amb prèvia autorització judicial i fonamentada a l'efecte.²⁷

Convenis col·lectius

Els convenis col·lectius són acords on s'estableixen condicions de treball i productivitat després de la negociació col·lectiva entre empresaris i representants dels treballadors. Dins dels convenis col·lectius es regulen aspectes com els salaris, les vacances i diferents aspectes relacionats amb les condicions de treball.

Els convenis es publiquen al BOE o al butlletí oficial de la comunitat autònoma o província que correspongui i es poden classificar en funció de l'àrea geogràfica (nacional, autonòmic, provincial i local), segons el nombre de persones afectades (d'àmbit inferior a l'empresa i d'àmbit superior a l'empresa), segons el mode en que s'han fet (estatutaris o extra estatutaris) i segons àmbit d'aplicació (sectorial o d'empresa). En cas de no existir un conveni col·lectiu, es regularà mitjançant l'ET.

Analitzant la negociació col·lectiva en la matèria, es poden trobar quatre grups de convenis diferenciats pel contingut:

- Un primer grup que inclou la regulació de les TIC amb fins sindicals.
- Un segon grup que regula l'ús de les TIC dintre de l'empresa per a ús personal.
- Un tercer grup, que ofereix un model de regulació detallada de l'ús de les TIC a l'empresa, mitjançant convenis d'empresa.
- Un quart grup que regula el fenomen mitjançant un pla sancionador mitjançant la inclusió en el catàleg de faltes laborals.²⁸

Com ja sabem, per a que una empresa pugui comprovar l'ús d'equips i correus dintre de l'empresa per identificar si s'estan utilitzant de la manera idònia, s'han de complir quatre condicions:

- **Avís:** Implica que el treballador ha de ser conscient de que pot ser supervisat. L'avís ha de ser efectiu i demostrant que el treballador té constància de que pot ser monitoritzat. Aquí es comença a obtenir importància el conveni col·lectiu, ja que és on s'ha d'incloure de manera detallada el protocol telemàtic.

²⁷ SEPÚLVEDA GOMEZ, M. (2013). Los derechos fundamentales inespecíficos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones y el uso del correo electrónico en la relación laboral. Límites contra límites. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0720, Nº 122, 2013 págs. 197-214.

²⁸ COLÁS NEILA, E. (2012) *Derechos fundamentales del trabajador en la era digital: una propuesta metodológica para su eficacia*, Albacete, Bomarzo.

- Necessitat: L'empresari ha de justificar la necessitat de la supervisió. La necessitat pot estar justificada per exemple, per un enviament excessiu de correus electrònics.
- Proporcionalitat: La revisió ha de ser proporcionada i ha d'accedir al mínim contingut possible per justificar el motiu de la revisió.
- Idoneïtat: La supervisió s'ha de realitzar només si és la millor opció possible per demostrar l'ús indegut de les eines proporcionades per part de l'empresa.

Els requisits per a realitzar la investigació els podem trobar a la Llei Orgànica de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals, precisament a l'article 87 "Dret a la intimitat i ús de dispositius digitals en l'àmbit laboral".

Són moltes les sancions que es poden implantar als treballadors en cas d'un ús fraudulent de les eines proporcionades per l'empresa, on és molt recomanable que siguin els convenis col·lectius o codis de conducta els que implantin les sancions i que segons la infracció estableixin un grau de sanció o un altre.²⁹

El més comú serien sancions en una escala com per exemple: lleu, greu i molt greu i on es protegeixi la intimitat, dignitat i secret de les comunicacions dels treballadors, en resum, protegir els drets fonamentals dels treballadors.

Després d'establir la taula de sancions, la empresa i els representants dels treballadors seran els encarregats de decidir mitjançant negociació col·lectiva, la consideració del tipus de falta provocada pel treballador.

4- El control de les comunicacions per part de l'empresari

Dret a la intervenció de les comunicacions

Les eines tecnològiques proporcionades per l'empresari als seus treballadors han suposat un gran impacte en la jurisprudència, ja que el fet de que l'empresari pugui vigilar o no als seus treballadors dintre de la jornada laboral és un tema que a dia d'avui no està regulat d'una manera clara al nostre ordenament jurídic.

La justificació a la possibilitat de que l'empresari pugui realitzar actes de vigilància i controlar als treballadors radica en la necessitat de dur a terme actes de seguretat per tal de protegir la informació que radica a l'empresa, de manera que, un us inadequat dels mitjans de comunicació que l'empresari ofereix als seus treballadors per tal de realitzar les tasques de la seva jornada pot derivar en un ús fraudulent que perjudiqui a l'empresa.³⁹

Per això, en cas de que sigui necessari realitzar el control és fonamental que quedí plasmat en el contracte de treball o s'informi al treballador, per exemple, mitjançant una circular. També, en casos en els que el contracte de treball informi als seus treballadors sobre la

²⁹ ABAD BUSTILLO, A. (2015). Tecnologías de la Información y Comunicación, control empresarial y Derechos Fundamentales. Cantabria. Universidad de Cantabria. 2014-2015.

³⁹ MÉNDEZ LÓPEZ, L.A (2018). El derecho a la intimidad de las comunicaciones en el ámbito laboral. Facultad de Derecho. Madrid. Universidad Pontificia de Comillas, 2018.

possibilitat de ser vigilats, l'empresari pot anunciar el moment en el qual es realitzaran actes de control als treballadors com a acte de bona fe.⁴⁰

L'empresari és la persona encarregada d'establir les normes per les quals es regiran les eines informàtiques que són propietat de l'empresa oferides als treballadors per realitzar les tasques de la seva jornada laboral, així com les conseqüències en cas d'incompliment de les normes, també per protegir-se a si mateix d'una denúncia per acomiadament improcedent.

El fet d'anunciar als seus treballadors la existència de normes d'ús d'eines que ofereix als treballadors, l'empresari assegura la protecció dels drets fonamentals dels treballadors, ja que si el treballador no és informat de que existeix la possibilitat de que sigui vigilat i es controli l'ús que aquest pugui fer sobre les eines com pot ser el correu electrònic, es podria pressuposar que l'empresari estaria vulnerant la intimitat personal del treballador degut a la falta d'informació.⁴¹

Com estem parlant d'eines proporcionades per l'empresari al treballador, s'entén que parlem del correu electrònic corporatiu, és a dir, un correu proporcionat per l'empresa com a eina de treball.

Dintre del correu electrònic, com a eina de treball, trobem dos factors: el primer, que és una eina proporcionada per al desenvolupament de les tasques de la seva jornada, i el segon, que es un mitjà de comunicació, el qual està protegit per l'article 18 de la CE.

Al ser una eina de treball i ser propietat de l'empresa, l'empresari és qui ha de determinar l'ús que el treballador pot fer d'ella, habitualment, amb un manual d'ús de les eines proporcionades als treballadors, una clàusula contractual o mitjançant convenis de conducta. Si l'empresari informa als treballadors de l'ús que li poden donar al correu electrònic i a més a més avisa de la possibilitat de realitzar controls eventuais, l'empresari està utilitzant el seu dret al control empresarial per comprovar que els treballadors realitzen un ús correctes de les eines que els hi està proporcionant i també comprovarà la qualitat del servei i de l'activitat laboral.⁴²

Una de les eines més comuns per al control dels correus electrònics corporatius, és el programari encarregat de detectar determinades paraules i actuar com una espècie "d'alarma", de manera que si un correu conté alguna de les paraules que es troben apuntades en el llistat de paraules prohibides per part de l'empresari, el treballador és immediatament notificat i l'empresa tindrà el poder de comprovar si el treballador està respectant les normes del lloc de treball.

Els empresaris, habitualment realitzen els controls per diversos motius, entre els quals, podem trobar els següents:

⁴⁰ DE TORRE, S. T. (2014). El derecho a la intimidad personal en el ámbito laboral. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de la Rioja, 2014-2015.

⁴¹ STSJ C. Valenciana núm. 2716/2010 de 5 d'octubre.

⁴² STSJ Andalucía núm. 1496/2014 de 17 de juliol.

- Motius econòmics: El fet de que un treballador de l'empresa estigui utilitzant el correu electrònic corporatiu per a fins extra laborals, suposa una pèrdua econòmica per a l'empresari, ja que el treballador està destinant el temps de la seva jornada laboral per a un ús indegut de les eines quan deuria estar realitzant activitats laborals.
- Motius de seguretat: Els empresaris també necessiten protegir-se del *cyber-terrorisme*, ja que moltes empreses han patit pèrdues importants degut a les carències en termes de protecció contra atacs a la seva informació confidencial guardada en servidors o bases de dades, o també per exemples de xantatge econòmic.⁴³

Tal i com es pot trobar a la STC 170/2013, de 7 d'octubre del 2013,⁴⁴ la qual parla sobre el control empresarial de l'ús per part de treballadors de mitjans informàtics per identificar si aquest està vulnerant els drets a la intimitat personal i familiar i el secret de les comunicacions: en aquest cas no hi existia vulneració ja que l'empresari utilitzava unes mesures justificades, ja que tenia sospites d'un comportament irregular per part del treballador, verificant si el treballador cometia o no la irregularitat sospitada, mitjançant una mesura idònia segons el tribunal, de manera que a més a més no vulnerava el judici de idoneïtat i també, en aquest cas es podia revisar el contingut dels correus electrònics ja que servien com a prova per a assegurar la irregularitat per part del treballador (en aquest cas, la revisió del correu es va realitzar mitjançant un pèrit informàtic i un notari, on els correus tenien dades empresarials dels anys 2007 i 2008).⁴⁵

En segon lloc, la STC 241/2012, de 17 de desembre de 2012, identifica que una de les condicions per a que les comunicacions siguin regulades mitjançant l'article 18 de la CE, han de ser d'accés privat, és a dir, que no sigui un mitjà de comunicació d'ús comú i només pugui ser utilitzat per un treballador, ja que si el correu electrònic està a la disposició d'un grup de treballadors, no es podrà qualificar com a secret de les comunicacions i per tant, dit control no vulnerarà el dret a la intimitat.⁴⁶

Requisits per a la intervenció de les comunicacions

Tal i com estableix el TEDH al Cas Barbulescu⁴⁷, on la normativa de l'empresa era restrictiva i poc clara, per a intervenir les comunicacions del treballador s'han de tenir en compte sis factors, els quals són coneguts com "Test Barbulescu":

1. Si el treballador ha sigut informat de la possibilitat de que l'empresari prengui mesures per supervisar les comunicacions, en aquest cas, el correu electrònic i quines són les conseqüències d'aplicar aquestes mesures.
 - a. Segons el tribunal, les mesures han de ser clares en quant a la naturalesa de la supervisió i amb una informació prèvia al treballador.

⁴³ MÉNDEZ LÓPEZ, L.A (2018). El derecho a la intimidad de las comunicaciones en el ámbito laboral. Facultad de Derecho. Madrid. Universidad Pontificia de Comillas, 2018.

⁴⁴ STC 170/2013, de 7 d'octubre de 2013.

⁴⁵ STC núm. 170/2013, de 7 d'octubre de 2013.

⁴⁶ STC núm. 241/2012, de 17 de desembre de 2012.

⁴⁷ STEDH (Gran Sala), nº 61496/2008, de 5 setembre de 2017.

2. Identificar l'abast de la supervisió i el grau d'intrusió en la vida privada del treballador.
 - a. Tenint en compte si la supervisió s'ha realitzat sobre la totalitat o només una part de les comunicacions, si s'ha limitat o no en el temps i el nombre de persones que han tingut accés als resultats de la supervisió.
3. Comprovar els arguments de l'empresari i identificar si són legítims per justificar la vigilància de les comunicacions i l'accés al correu electrònic.
 - a. La vigilància del contingut de les comunicacions, específicament del correu electrònic és un mètode molt invasiu de la privacitat i requereix d'una justificació fonamentada.
4. Si les mesures proporcionades per l'empresari podien ser menys intrusives que accedir directament al correu electrònic del treballador
5. Identificar les conseqüències de la supervisió al treballador, si van ser proporcionals i si els resultats obtinguts van aconseguir assolir l'objectiu buscat.
6. Si el treballador va obtenir unes garanties adequades, degut al caràcter intrusiu de les mesures d'intervenció utilitzades.

Per tant, és convenient que si l'empresari té la intenció d'accedir justificadament als mitjans electrònics posats a disposició dels treballadors per part de l'empresa, apliqui el test i realitzi un anàlisi intern per assegurar que el procediment que s'està portant a terme és l'adequat.

És necessària la comunicació als treballadors?

L'empresari, per a evitar vulnerar els drets fonamentals dels treballadors, respecte a l'ús del correu electrònic, ha de notificar quins són els usos que el treballador pot donar a l'eina mitjançant el contracte laboral, de manera que el control realitzat ha d'estar format per: unes mesures proporcionals i el coneixement del treballador dels mètodes de control.

A més a més, l'empresa, amb caràcter previ ha de complir els següents requisits:

- Establir unes normes d'ús de les eines proporcionades als treballadors.
- El control s'ha de limitar a les eines que l'empresa proporciona als treballadors.
- S'han d'indicar quines són les conductes permeses i prohibides i que l'empresari es reserva el dret a monitoritzar els missatges del correu electrònic.
- Incloure sancions disciplinàries en cas d'incompliment.⁴⁸

La STC 29/2000, de 31 de gener⁴⁹, indica que quan l'empresari utilitza el seu poder establert a l'ET per a realitzar els controls que consideri necessaris, ha de provar que la seva actuació no és lesiva per als drets fonamentals dels treballadors i que la seva actuació correspon al principi de proporcionalitat i els límits establerts en la legislació, ja que, en el moment en el que l'empresari informa al treballador del control dels mitjans de comunicació i aquest hagi donat el seu consentiment, la prova es considerarà vàlida per, en cas de que sigui necessari, la consecució de l'acomiadament.

⁴⁸ LUQUEZ ASOCIADOS (2022): <https://www.luquez-associats.com/es/investigacion-del-correo-de-los-empleados-y-vulneracion-de-derechos-fundamentales/> (data de consulta: 01.06.2022)

⁴⁹ STC 29/2000, núm 2543/98, de 31 de gener de 2000.

També, el TC, considera que l'empresari només es troba habilitat per accedir al correu electrònic laboral mitjançant aprovació judicial que estigui motivat. El criteri del TC es basa en una interpretació que garanteixi al treballador la seguretat dels seus drets.

Segons la STC 170/2013 de 7 d'octubre, s'ha de tenir en compte que el correu electrònic laboral, està constituït com una eina de treball, per tant, l'ús per part dels treballadors es troba estrictament limitat a fins laborals.⁵⁰

Tal i com diu el TS⁵¹, l'empresari pot accedir vàlidament a les comunicacions dels treballadors mitjançant les eines professionals, com és el correu electrònic, sempre i quan s'hagi informat prèviament al treballador d'aquesta possibilitat, ja sigui per polítiques empresarials o condicions laborals consignades en el contracte de treball.

Deure d'informació de l'empresari

La legalitat del control empresarial, a més a més d'estar subjecta al triple test de proporcionalitat, també ha de complir amb l'exigència de informació als treballadors sobre el control tecnològic de l'activitat laboral.

En cas de que el treballador utilitzi de manera personal les eines proporcionades per l'empresari, sempre i quan el treballador tingui constància de l'ús que ha de donar a les eines que ofereix l'empresari, segons la STS de 8 de març de 2011⁵², el treballador no té dret a donar-li un ús personal als mitjans informàtics proporcionats per l'empresa per al desenvolupament de la prestació laboral, on el control dels mitjans per part de l'empresari han d'efectuar-se en garanties, on comencen amb la informació prèvia als treballadors, juntament amb la existència de normes d'ús que també han de ser proporcionades als treballadors.

Com podem veure en la STSJ de Catalunya 2138/2004, d'11 de març⁵³, on una dona era acomiadada per utilitzar l'ordinador de l'empresa i el correu electrònic per a fins particulars durant la jornada laboral, l'actora, en aquest cas la dona acomiadada, va ser advertida en dues ocasions amb anterioritat per part de l'empresa que l'ús de internet i del correu electrònic per a assumptes personals no vinculats al treball estava prohibit, juntament inclòs al contracte de treball, el tribunal considera que això suposa una transgressió de la bona fe contractual greu, ja que, havia utilitzat internet i el correu de l'empresa per a assumptes propis no relacionats amb la feina durant seixanta dos hores, tretze minuts i vint-i-quatre segons durant dotze dies, on clarament sobrepassa la permissivitat empresarial constituint això un incompliment contractual greu.

També, en la mateixa sentència, es denuncia que la prova pericial presentada constitueix una violació dels drets fonamentals a la dignitat, a l'honor, a la intimitat personal i familiar, a la imatge i al secret de les comunicacions. És de vital importància recalcar que el fet de que l'empresari podia realitzar els controls que considerés necessaris ja que

⁵⁰ STC 170/2013, de 7 de octubre. (Sala I).

⁵¹ STS 119/2018, 8 de febrer de 2018.

⁵² STS 1323/2011, núm. 1826/2010 de 8 de marzo (Sala IV).

⁵³ STSJ de Catalunya (Sala de lo Social), núm. 2138/2004 d'11 de març.

estava a una clàusula de l'annex del contracte de treball firmat per la treballadora, per tant, es va desestimar la denúncia.⁵⁵

Necessitat d'autorització judicial per accedir al correu electrònic del treballador

El dret al secret de les comunicacions té una naturalesa de garantia formal d'intangibilitat formada per tres característiques fonamentals que el diferencien dels altres drets: el primer es la reserva de jurisdicció, donat per la clàusula “*salvo resolución judicial*” situada a l'article 18.3 de la CE, on la seva finalitat és excloure qualsevol intromissió governativa o administrativa en el dret, de manera que l'última paraula sempre la tindrà el jutge, que serà qui valorarà les circumstàncies del cas.

El dret al secret de les comunicacions és un dret fonamental amb un alt risc d'arbitrarietat per part de l'autoritat governativa i on com hem dit anteriorment, qui autoritza la intercepció de les comunicacions és la resolució judicial, sempre suficientment motivada i sense ser una resolució genèrica o desproporcionada.⁵⁶

Tal i com dicta l'article 18.3 de la CE, es necessària la resolució judicial expressa, de manera que s'exclou d'un principi que l'empresari pugui, lícitament i per iniciativa pròpia, obtenir proves mitjançant actes que vulnerin el dret al secret de les comunicacions.

La jurisprudència del TC es inequívoca en quant a la necessitat de que tota resolució que limiti l'execució d'un dret fonamental ha d'estar motivada⁵⁷, la llei espanyola indica que es sotmet a reserva de llei la previsió de supòsits en cas on l'autoritat judicial pugui realitzar un aixecament del secret de les comunicacions.

El requisit de la motivació de la resolució judicial és un requisit indispensable per jutjar si la limitació d'un dret fonamental supera o no el judici de raonabilitat entre el dret i els principis constitucionals relacionats amb el conflicte.⁵⁸

Segons el TC, el significat de raonabilitat és que la limitació té un fi legítim i constitucionalment protegit, on és imprescindible que no existeixin mitjans alternatius menys lesius per als drets fonamentals.⁵⁹

L'article 8 CEDH, en el seu apartat segon, estableix la necessitat de protegir la seguretat de la vida privada i familiar, del domicili i de la correspondència per a tenir una societat democràtica i protegir el benestar econòmic del país i la defensa d'aquest. Quan parlem de necessitat per a una societat democràtica, es relaciona amb els requisits de necessitat i proporcionalitat, on per aconseguir la finalitat desitjada, s'ha de realitzar de la manera menys intrusiva possible dels drets de les persones; i en relació al requisit de

⁵⁵ STSJ de Catalunya (Sala de lo Social), núm. 2138/2004 d'11 de març.

⁵⁶ STEDH de 9 de desembre de 2004 (Cas Van Rossem c.Bèlgica)

⁵⁷ STC 62/1982, 15 d'octubre de 1982, STC (Sala Primera) núm. 181/1995 de 11 de desembre de 1995.

⁵⁸ RODRÍGUEZ RUIZ, B., El secreto de las comunicaciones: tecnología e intimidad, McGraw Hill, Madrid 1998, pág. 94.

⁵⁹ CARRASCO PERERA, A. El juicio de razonabilidad en la justicia constitucional. Revista española de derecho constitucional. Núm 11. (1984).

proporcionalitat, la ingerència ha de guardar una adequada proporció entre la finalitat buscada i la manera d'aconseguir-la.

La intercepció amb finalitats probatòries és la que més posa en perill el principi constitucional de seguretat i el dret a la defensa, depenent també d'un acte motivat pel jutge i amb la finalitat d'obtenir dades amb la intenció d'aclarir els fets.⁶⁰

En resum, el requisit de la resolució judicial es pot considerar com assolit quan compleix les següents exigències:

- Motivació de resolució judicial, la qual ha de ser expressa i respectar el criteri de proporcionalitat que justificarà la intervenció i precisarà el grau de la mesura, en que consistirà, com es realitzarà i els seus límits.
- S'estableix un termini que es començarà a comptar des de l'aprovació de l'autojudicial.
- La intervenció es referirà a persones concretes i respecte als delictes determinats
- Comunicació de la intervenció als afectats.⁶¹

Tota intercepció que no compleixi aquestes exigències serà il·legítima per vulnerar el dret al secret de les comunicacions i per tant es considerarà nul·la qualsevol prova obtinguda a conseqüència de la intercepció il·legítima.

S'ha de tenir en compte que l'accés a un correu electrònic no llegit pel destinatari, suposa una inherència en el secret de les comunicacions. Així mateix també succeeix amb els missatges situats a la carpeta d'enviats una vegada han arribat al seu destinatari, els quals formen part d'un procés de comunicació ja iniciat, de manera que l'accés a aquests missatges compromet el dret al secret de les comunicacions.

Fixació unilateral i autoregulació per part de l'empresari

La fixació de normes de manera unilateral per part dels empresaris mitjançant codis de conducta interns és una pràctica cada dia més habitual en empreses multinacionals d'una manera força restrictiva.⁶²

Els codis de conducta, que són una declaració formal de principis on s'estableixen uns valors i estàndards ètics pels quals es guia una organització i formen part del primer pas a l'hora de dissenyar i establir el tipus de normes de comportament d'una empresa, són recomanats per diverses organitzacions a l'hora de fixar normes de manera unilateral per part d'empreses.

⁶⁰ JIMENEZ CAMPO, J. *La garantía constitucional del secreto de las comunicaciones*. Revista espanyola de Dret Constitucional. Pàg. 69.

⁶¹ DÍAZ REVORIO, F. J., "El derecho fundamental al secreto de las comunicaciones: una visión, págs. 140-141.

⁶² MCINTOSH, D., "E-monitoring@workplace.com: the future of communication privacy in the Minnesota PrivateSector Workplace", Hamline Law Review, núm. 23, 2000, pág. 542

Segons *EEMA (The European Association for e-Identity & Security)*⁶³ una de les recomanacions que formula a l'hora d'informar als treballadors sobre les polítiques empresarials seria mitjançant avisos a la pantalla de l'ordinador, de manera que els treballadors tindrien que acceptar de manera prèvia per accedir al sistema i poder realitzar l'activitat laboral.

Dintre de l'autoregulació, altres recomanacions aportades per diferents empreses, es podria senyalar la necessitat de donar als treballadors un compte de correu electrònic personal o privat, en paral·lel al compte de correu electrònic destinat exclusivament a l'ús laboral.

Els codis de conducta estan subjectes als mateixos límits que qualsevol altra manifestació de poder empresarial, concretament límits interns derivats del contracte de treball i límits externs derivats dels drets fonamentals.

Mesures de control empresarial

Dintre de les mesures de control empresarial, un dels factors més importants mencionat anteriorment és el judici de proporcionalitat. El qual és un mètode que indica en quines condicions pot una norma, la qual incideix en un dret fonamental, obtenir una aplicació conforme en la CE i no un examen de la norma que permeti predicar la constitucionalitat o l'aplicació constitucional de la mateixa.

S'ha de tenir en compte que en el moment en que l'empresari firma un contracte de treball per al treballador, no es converteix en un tercer o part del missatge i continua sent una persona aliena a la comunicació entre el treballador i altres persones, de manera que si l'empresari visualitza el correu del treballador, estarà vulnerant el seu dret al secret de les comunicacions pel fet de no formar part d'aquesta.⁶⁴

Per tant, la constitucionalitat de les mesures estarà determinada pel principi de proporcionalitat.⁶⁵ Tal i com dicten les sentències; per comprovar si una mesura restrictiva d'un dret fonamental supera el judici de proporcionalitat, s'haurà de comprovar si compleix els tres requisits següents:

- Que la mesura sigui susceptible per aconseguir l'objectiu proposat (judici d'adequació).
- Si és la mesura necessària, en el sentit de que no existeixi cap més moderada per a la consecució del propòsit (judici d'indispensabilitat o de necessitat).

⁶³EEMA – EUROPEAN ORGANISATION FOR E-IDENTITY & SECURITY <https://www.eema.org/> (data de consulta: 01.06.2022)

⁶⁴ ROIG BATALLA A.: El uso laboral y sindical del correo electrónico e internet en la empresa. pág. 73.

⁶⁵ MEDINA GUERRERO, M., La vinculación negativa del legislador a los derechos fundamentales, Madrid, McGraw Hill, 1996, págs. 117.

- Si la mesura és equilibrada, és a dir, que s'obtenen més beneficis per a l'interès general que perjudicis davant d'altres bens o valors (judici de proporcionalitat estricta).⁶⁶

El judici de proporcionalitat és el paràmetre que determina la validesa de les potencials accions restrictives de drets fonamentals, ja que verifica l'adequació de les accions en funció de si la finalitat en les que s'utilitzen és legítima i proporcionada.⁶⁷

A l'hora d'acomiadar a un treballador, s'ha de tenir en compte que l'empresari ho ha de fer mitjançant l'obtenció d'una prova lícita, és a dir, que la prova utilitzada per a l'acomiadament ha de respectar els drets fonamentals del treballador.

Per exemple, en la Sentència de la Sala Segona del TS 636/2008, les proves utilitzades per part de l'empresari es van considerar il·lícites i per tant es van declarar com a nul·les, ja que els mitjans informàtics són vàlids com a mitjà de prova sempre i quan s'ajusten als límits de la legalitat, respectant els drets fonamentals del treballadors en quant al mètode d'obtenció d'aquestes.⁶⁸

Segons el TS, l'empresari, en relació al que diu l'article 20.3 de l'ET, pot realitzar els controls informàtics que consideri necessari a qualsevol hora i lloc, sense que sigui prescindible la presència del treballador, això si, amb el requisit necessari d'informar al treballador sobre l'ús que han de donar als instruments de treball, realitzant l'avís de manera prèvia i clara.

El TS⁶⁹ recomana establir prèviament unes normes d'ús de les eines informàtiques que proporciona als seus treballadors, aplicant prohibicions absolutes o parcials i informant als seus treballadors de que existirà un control i la manera en que es realitzarà, així com les mesures adoptades per garantir un ús efectiu de les eines quan siguin necessàries. En un petit resum, la intenció del TS es trobar mesures compatibles amb el respecte a la dignitat dels treballadors i que tinguin constància de que poden ser sancionats i quin tipus de sancions s'imposaran.

5- La protecció de les comunicacions del treballador en l'àmbit laboral

Drets del treballador

Com hem assenyalat en anterioritat, l'empresari pot vulnerar diversos drets del treballador a l'hora d'investigar el seu ús del correu electrònic durant la jornada laboral si no compleix els requisits necessaris per realitzar aquesta recerca, entre els quals podem trobar la vulneració dels següents drets:

⁶⁶ TS (Sala de lo Social, Secció 1ª), sentència núm. 119/2018 de 8 febrer.

⁶⁷ FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. y RODRÍGUEZ-RICO ROLDÁN, V., "Nuevas tecnologías y control empresarial de la actividad laboral en España" vol. 2, no. 1, (2016). Universidad de Granada. Pag 55.

⁶⁸ TS Sala Segona, sentència núm. 636/2008, de 2 d'octubre.

⁶⁹ STS 8876/2011, Sala de lo Social, sentència núm 4053/2010 de 6 d'octubre de 2011.

- Dret a la vida privada, que reconeix l'esfera d'un individu, és a dir, tot el que l'envolta i està creada en base a la seva personalitat, on ningú es pot entremetre sense una autorització prèvia.
- Dret a la intimitat, que consisteix en garantir el lliure desenvolupament de la vida privada individual.
- Dret al secret de les comunicacions, que és el que tenim totes les persones (tant física com jurídica) per tal d'evitar l'accés al contingut de les nostres comunicacions, ja siguin per escrit, telèfon, correu electrònic, etc.
- Dret a la protecció de dades, deriva de la CE i bàsicament atribueix als ciutadans el poder de disposició sobre les seves dades, de manera que, en base al seu consentiment, podran disposar, decidir i controlar sobre les mateixes.

Dintre del dret a la intimitat, podem trobar el dret a la intimitat personal del treballador en el treball i el dret a la intimitat del treball.⁷⁰ La intimitat del treballador en el treball protegeix les intromissions per part de l'empresari en l'àmbit privat del treballador, com per exemple el seu habitatge, família o temps lliure, és a dir, en relació a la seva qualitat de ciutadà i no com a treballador de l'empresa. La intimitat del treball suposa que l'empresari s'introdueixi en l'àmbit laboral del treballador. La intimitat del treball té menys protecció i menys garanties degut al poder de l'empresari de direcció i organització dintre de la seva empresa, derivats de l'article 38 CE i el 20.3 ET.

L'ús del correu electrònic en l'àmbit laboral, queda emmarcat en l'àmbit de protecció del dret a la intimitat i s'ha d'analitzar si el treballador té permís per utilitzar el correu electrònic empresarial únicament de manera professional, de manera que l'ús per a fins aliens a la prestació laboral comportaria una infracció laboral sancionable per part de l'empresari. Per tant, el treballador ha de ser conscient de si ha sigut avisat per part de l'empresari sobre quin ús li pot donar a les eines proporcionades per l'empresa i que no pot fer de manera que, en cas de previsió d'un ús exclusiu de manera professional, indicarà que el treballador ha sigut advertit de la possibilitat de seguiment de les comunicacions per part de l'empresa.⁷¹

Per protegir al treballador, en cas de registre, s'hauran de practicar amb la major prudència possible, és a dir, no es necessari informar a la resta de la plantilla de que un treballador està sent registrat i per això, es recomana realitzar el registre en el moment en el que hi hagi menys quantitat de personal en el lloc de treball, com per exemple hores de descans o al principi – final de jornada.⁷²

⁷⁰ ARIAS DOMINGUEZ, A. y RUBIO SÁNCHEZ, F.: El derecho de los trabajadores a la intimidad, Thompson-Aranzadi, Navarra, 2006, pág.49

⁷¹ FORCAM ABOGADOS (2022): <https://www.forcambogados.com/la-empresa-puede-controlar-el-correo-electronico-de-un-trabajador-n-58-es#:~:text=En%20el%20artículo%2018%20de,por%20parte%20de%20la%20empresa> (data de consulta: 01.06.2022).

⁷² ARIAS DOMINGUEZ, A. y RUBIO SÁNCHEZ, F. El derecho de los..., ob. cit., Pág. 79.

En cas de que es tingui que realitzar un registre a un treballador, es considera important que al menys un treballador o representant dels treballadors estigui present, per a acreditar les circumstàncies concretes que es revelen.⁷³

Ús del correu electrònic per a finalitats extra laborals i la proporcionalitat en el control

El correu electrònic és una eina de treball que proporciona als treballadors uns avantatges per a la millora de la productivitat, millor gestió del temps facilitant la comunicació entre treballadors i tercers aliens a l'empresa, entre altres funcions que l'eina pot aportar.

Utilitzar el correu electrònic amb finalitats extra laborals pot provocar perjudicis per a l'empresa, de manera que el fet de controlar qualsevol extralimitació sobre l'ús d'aquestes eines pot ser útil en el marc del poder de vigilància i control de l'empresari.

El fet d'utilitzar el correu electrònic per a finalitats extra laborals quan no hi existeix cap regulació en el marc del contracte o no hi existeix una comunicació per part de l'empresari, pot derivar en sancions i litigis o possibles acomiadaments i sobre com s'han obtingut les proves necessàries per part de l'empresari per a realitzar aquestes accions.

Si el contracte de treball del treballador especifica la prohibició del correu per a l'ús personal, suposarà un incompliment del contracte i, per tant, una possible sanció laboral. En el cas de que no hi hagi cap regulació dintre del contracte de treball o l'empresari permeti l'ús de les eines de treballs amb finalitats extra laborals, la vigilància empresarial suposarà una vulneració de drets fonamentals dels treballadors i per tant la prova aportada per l'empresari no serà vàlida.

La problemàtica d'això és identificar si la ingerència del control afecta al dret de la intimitat del treballador o al dret al secret de les comunicacions, ja que es sol produir un ús personal de les eines informàtiques sense perjudici de que es necessiti realitzar el control fins i tot en tercers aliens a la relació laboral, els quals estan en contacte o comunicació amb els treballadors.⁷⁴

Tal i com afirma el TEDH a la seva sentència del Cas Copland, els correus electrònics que han sigut enviats des de el lloc de treball estan inclosos en l'àmbit de protecció de l'article 8 CEDH pel fet de poder contenir dades sensibles que afecten a la intimitat i al respecte de la vida privada del treballador.⁷⁵

A banda de la informació del correu, que té un paper fonamental dintre del procés, el judici de proporcionalitat és molt important a l'hora de determinar si s'han vulnerat els drets fonamentals dels treballadors, ja que el control s'ha d'executar sempre d'una manera proporcional.

⁷³ ARIAS DOMINGUEZ, A. y RUBIO SÁNCHEZ, F. El derecho de los trabajadoras a la intimidad. Pág. 81

⁷⁴ DESDENTADO BONETE, A. Y MUÑOZ RUIZ, A. B., Control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo, Lex Nova, Valladolid, 2012, pág. 139.

⁷⁵ STS 3 d'abril de 2007. Cas Copland.

És per aquest motiu que és important utilitzar mitjans que no es centrin en el contingut del correu electrònic, on és preferible centrar-se en factors com el destinatari del missatge, l'assumpte o el número i freqüència de missatges enviats.⁷⁶

Avui en dia, existeixen eines suficients per comprovar el moviment dels treballadors per la xarxa, per saber quines pàgines visiten, quanta estona han estat a cada pàgina, tallafocs per evitar l'accés a determinats llocs web, entre altres. Per això, amb totes les eines disponibles que tenen els empresaris en l'actualitat, ja no és necessari entrar en el contingut dels correus electrònics, de manera que el judici de proporcionalitat, adequació i necessitat són més fàcils de respectar.

Per tant, a l'hora de valorar la possible restricció dels drets fonamentals dels treballadors degut a la vigilància de l'empresari, és obligatori que aquest proporcioni un motiu justificant la vigilància i el control del contingut del correu electrònic, de manera que existeixi una adequació entre el control i la limitació que pugui patir el treballador dels seus drets com per exemple de la vida privada.

A més a més, la vigilància al treballador ha de ser la idònia, de manera que l'empresari anteriorment ha de determinar si pot utilitzar un sistema de control menys invasiu per als drets fonamentals del treballador. També s'ha de tenir en consideració les conseqüències que porten a l'empresari a realitzar aquesta vigilància, sobretot per tenir en consideració si les mesures que aquest duu a terme són excessives per als drets fonamentals i descartar-ne de més agressives.

Tal i com s'indica a la sentència del Cas Barbulescu, el dret a la intimitat i a la confidencialitat no depèn de les ordres impartides per l'empresari sobre l'ús i les prohibicions extra laborals, si no que el més important es la prèvia informació al treballador, on requereix un avís que sigui el suficientment clar sobre les polítiques d'ús del correu electrònic i sobre els controls que es vagin a realitzar sobre els mitjans que utilitzaran els treballadors.⁷⁷

En cas de que el treballador utilitzi el correu personal, s'hauria de comprovar si aquest queda expressament prohibit dintre de l'horari laboral. En cas de que estigui prohibit, utilitzar el correu personal dintre de la jornada laboral estaria considerat una desobediència a les ordres per part de l'empresari, de manera que estariem parlant de transgressió de la bona fe contractual, justificant un possible acomiadament disciplinari.

En la situació de que el treballador utilitzi el correu personal dintre de l'horari laboral, cobra rellevància el fet de que l'ús proporcionat pel treballador sigui per a comunicar-se amb els clients de l'empresa, la informació transmesa, la freqüència d'ús i si les eines proporcionades per l'empresari són utilitzades per a fins no permeses per l'empresari.

⁷⁶ THIBAUT ARANDA, J., Control multimedia de la actividad laboral, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

⁷⁷ STS 594/2018 Cas Barbulescu II.

Segons el TS, en la seva sentència 259/2014, de 21 de setembre de 2015⁷⁸, considera que el treballador no té perquè facilitar a l'empresa el seu correu electrònic personal o inclòs el seu número de telèfon. La sentència considera abusiva la clàusula contractual per la qual un treballador proporciona voluntàriament el seu número de telèfon o correu electrònic, de manera que el TS s'oposa a que sigui al contracte de treball on el treballador presta voluntàriament el seu consentiment a proporcionar dades personals.

El principal conflicte entre la llibertat d'empresa i del dret a la propietat del empresari i la intimitat i el secret de les comunicacions dels treballadors, sorgeix en el moment en que un treballador de l'empresa utilitza de forma personal el correu o la xarxa d'internet de l'empresa per a altres finalitats més enllà de les laborals.⁸⁰

Què pot fer el treballador en cas de violació de drets fonamentals?

S'entén que un empresari vulnera els drets fonamentals d'un treballador quan realitza actes o adopta mesures que limiten el ple exercici dels drets fonamentals sense justificació suficient, de manera desproporcionada o sense respecte del contingut essencial dels drets.

En cas de vulneració dels drets fonamentals per part de l'empresari i en conseqüència, en cas d'acomiadament, es pot considerar que les decisions de l'empresari són nul·les impugnant-les judicialment, que després del tràmit processal corresponent, serà considerat procedent, improcedent o nul.

La normativa utilitzada per determinar quan un acomiadament disciplinari o objectiu es declararà nul per alguna de les causes de discriminació prohibides tant a la CE com a la llei, és l'ET.

En cas que l'acomiadament es consideri nul, l'empresari tindrà que readmetre immediatament al treballador i abonar els salaris que no ha percebut i, si s'ha produït una vulneració de drets fonamentals l'haurà d'indemnitzar addicionalment per danys i perjudicis, tal i com estableix l'article 183 de la Llei Reguladora de Jurisdicció Social, que dicta que davant la vulneració de drets fonamentals el jutge es pronunciarà sobre la quantia de la indemnització que li correspongui al treballador per culpa de la lesió dels drets fonamentals.

Per últim, cal tenir en compte que el fet que l'empresari accedeixi al correu del treballador sense seguir el protocol, és a dir, sense informar al treballador anteriorment, al vulnerar els drets fonamentals, estaria realitzant una conducta que la LISOS (Llei sobre infraccions i Sancions en l'Ordre Social) tipifica com a infracció molt greu, infracció que pot costar des de 6251€ fins 187.515€. ⁸¹ També, el treballador podria rescindir el contracte de treball

⁷⁸ STS (Sala IV de lo Social) núm. 259/2014, de 21 de setembre de 2015.

⁸⁰ FERNÁNDEZ DIEZ, A. "Límites y garantías del trabajador en el uso del ordenador de la empresa" Portal Jurídico Lex Nova, publicado el 25 de enero de 2012

⁸¹ 'Caso Boeing': ¿Puede la empresa acceder al correo de sus empleados? (2020).

https://elpais.com/economia/2020/01/14/mis_derechos/1578991441_533443.html (data de consulta (data de consulta: 01..06..2022))

de manera unilateral juntament amb una indemnització, tal i com estableix l'ET a l'article 50.

Quins drets fonamentals poden ser vulnerats en cas de la no comunicació per part del treballador?

Com hem pogut apreciar en diverses sentències anteriors del TC, l'exercici de qualsevol dret fonamental consagrat a la CE no és de caràcter absolut, és a dir, s'ha de contraposar amb l'exercici d'altres drets o ben jurídics protegits, on els òrgans jurisdiccional, on concretament el TC té força importància, preservarà l'equilibri necessari davant un possible conflicte d'interessos.

Per comprovar si les mesures interposades per les empreses són restrictives, hauran de superar el judici de proporcionalitat, format pel judici d'adequació, el de necessitat i el de proporcionalitat en sentit estricte.⁸²

El judici de proporcionalitat també s'efectua en l'àmbit laboral, on degut a les noves tecnologies i comunicacions provoca el conflicte d'interessos entre empresari i treballadors. Amb les eines tecnològiques posades a disposició dels treballadors per part dels empresaris i el control que aquest pot realitzar sobre l'ús en jornada laboral, és necessita una delimitació de bens i interessos de rellevància constitucional de les relacions laborals, on podem trobar afectats drets com el dret a la intimitat i el secret a les comunicacions, regulats als articles 18.1 i 18.3 de la CE respectivament.

El dret a la intimitat té un caràcter objectiu o material, pel qual l'ordenament jurídic és l'encarregar d'assignar protecció a l'àrea que cada persona es reserva ja sigui per a si mateixa o per als seus íntims. Segons la Sentència del TS de 26 de setembre i 6 d'octubre de 2011: l'empresari pot controlar l'ús per part dels treballadors dels mitjans informàtics i tecnològics que posi a disposició dintre del marc de l'article 20.3 de l'ET, però la vigilància està sotmesa a que prèviament s'estableixin unes normes sobre aquestes eines, amb prohibicions totals o parcials i una informació expressa als treballadors sobre l'existència del possible control empresarial i quines mesures s'utilitzaran per realitzar els controls.⁸³⁸⁴

La carència d'aquesta informació prèvia provoca una expectativa d'intimitat sobre el contingut de les comunicacions utilitzades pels treballadors, determinant així la il·licitud de la intromissió per part de l'empresari i una vulneració del dret a la intimitat.

En altres casos, com per exemple el de la Sentència del TC 170/2013 de 7 d'octubre, el treballador no havia rebut la informació prèvia per part de l'empresa sobre la prohibició de l'ús de les eines de treball proporcionades per la mateixa empresa i no hi existia una

⁸² ECIJA (2014) - <https://ecija.com/sala-de-prensa/el-correo-electronico-corporativo-esta-prottegido-por-el-secreto-de-las-comunicaciones/> (data de consulta: (data de consulta: 01..06..2022))

⁸³ STS 26 de setembre de 2011.

⁸⁴ STS 6 d'octubre de 2011.

vulneració del dret a la intimitat pel fet de que si venia expressament regulat en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa.

En respecte al dret fonamental del secret de les comunicacions, donat el seu fonament, el secret no té relació amb el contingut de la comunicació, i no es el que es defensa, si no la vulnerabilitat de les comunicacions, és a dir, l'objecte de protecció serà el procés de comunicació tal i com diu la STC 170/2013, mitjançant canals o mitjans tancats i amb respecte a inherències de tercers (els canals i mitjans són el transport pel qual es transmet i es reben els missatges, en cas del correu electrònic, el canal es internet.)⁸⁵

La mateixa sentència, indica que el secret de les comunicacions no quedarà vulnerat si existeix una prohibició prèvia de l'ús privat o personal dels comptes de correu electrònic corporatius proporcionats per l'empresa.

La STC 142/2012, de 2 de juliol, afirma que el dret al secret de les comunicacions implica la prohibició de la intervenció de comunicacions alienes, per tant, el dret pot resultar vulnerat per la captura del suport del missatge, amb coneixement o no d'aquest, com pel coneixement del comunicat a través de la obertura del missatge, és a dir, si la informació no és proporcionada per un canal tancat, no existeix el secret.⁸⁶

Com a exemple, en l'àmbit laboral, la informació que es trobi proporcionada per exemple en un tauler d'anuncis, a la pàgina web d'una empresa o pel grup de WhatsApp d'aquesta, al no haver un destinatari únic o concret i on la informació va destinada a un conjunt de treballadors en general, es considera que no existirà secret de les comunicacions.

També, com a exemple, la STC 241/2012, parla d'un cas on varies treballadores utilitzaven un programa de missatgeria en un ordinador que era utilitzat per tot el personal de la plantilla, i on segons el TC, no es considera que s'estigui vulnerant el dret a la intimitat des del moment en el que la demandant (en aquest cas una de les dues treballadores que utilitzaven el programa de missatgeria) i l'altra companya incloïen les seves converses en el disc dur d'un ordinador que podia ser utilitzat per altres usuaris, de manera que eliminaven la privacitat dels missatges.⁸⁷

El TC considera que a l'utilitzar un correu electrònic corporatiu, el treballador no ha de tenir cap expectativa sobre la confidencialitat del contingut del missatge, ja que està utilitzant un canal obert de comunicació (si el correu electrònic fos el personal, estaríem parlant d'un canal tancat).

⁸⁵ STC 170/2013, recurs núm. 2907-2011 de 7 d'octubre de 2013.

⁸⁶ STC 142/2012, recurs núm. 2908-2010 de 2 juliol de 2012

⁸⁷ STC 241/2012, recurs núm. 7304-2007 de 17 de desembre de 2012.

6- Conclusions

1. És necessària una norma general que reguli única i exclusivament l'ús de les TIC als centres de treball per poder donar solució a qüestions com, per exemple, com utilitzar el correu electrònic dintre de la jornada laboral, quina classe d'informació es pot enviar mitjançant el correu electrònic, entre d'altres.
2. Els convenis col·lectius han d'obtenir més importància a l'hora de regular l'ús de les TIC en els centres de treball, ja que són una font del dret dintre de l'ordenament jurídic.
3. En cas que el treballador doni a l'empresari el seu consentiment d'accés al contingut de les eines informàtiques proporcionades per aquest, el dret a la intimitat del treballador no estarà afectat sempre i quan es compleixin els tres requisits següents: primer, que hagi sigut informat amb anterioritat; segon, que hagi donat el seu consentiment; i tercer, que el mètode d'investigació utilitzat no sigui lesiu per als drets del treballador.
4. L'accés a un correu electrònic no llegit per part del destinatari, suposa una inherència en el secret de les comunicacions, igual que succeeix en els missatges que ja han sigut enviats al seu destinatari, que formen part d'un procés de comunicació ja iniciat i el seu accés compromet el dret al secret de les comunicacions.
5. L'empresari té el deure d'informar als treballadors prèviament sobre la vigilància del correu electrònic de manera expressa, precisa i concreta, on els jutges seran els encarregats de determinar si la informació proporcionada per l'empresari és correcta prèviament a l'aplicació de les mesures de control. El simple coneixement per part del treballador de la possibilitat de que l'empresari intervingui en les comunicacions no implica que el treballador doni el seu consentiment per a la intervenció.
6. Els arxius adjunts enviats a un correu electrònic es consideren part del seu contingut, per tant, estan protegits pel dret al secret de les comunicacions i cap tercer els pot interceptar.
7. Els mètodes de control de les comunicacions seran diferents i s'haurà de considerar quin és l'òptim, tenint en compte l'estructura, sector i tipus d'empresa, ja que per exemple, en empreses on els treballadors en matèria informàtica tinguin un alt nivell de formació és més fàcil que siguin ells mateixos capaços de bloquejar el sistema informàtic per analitzar si l'ús de les TIC per part dels treballadors és el correcte.

7- Bibliografía

JIMÉNEZ CAMPO, J., “La garantía constitucional del secreto a las comunicaciones”, Revista Española de Derecho Constitucional, nº 20, 1987.

VEGAS TORRES, J. (2012) Obtención de pruebas en ordenadores personales y derechos fundamentales en el ámbito de la empresa. Informe Inédito, Universidad Rey Juan Carlos.

MARÍN ALONSO, I., La facultad fiscalizadora del empresario sobre el uso de correo electrónico en la empresa: su limitación en base al derecho fundamental al secreto de las comunicaciones, Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 75/2004.

Guía del derecho fundamental a la protección de daos de carácter personal. Agencia española de Protección de datos. 2004

APARICIO ALDANA, R. K., Derecho a la intimidad y a la propia imagen.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24/10/2015).

GAVARA DE CARA, J. C. (2003). El principio de proporcionalidad como elemento de control de la constitucionalidad de las restricciones de los derechos fundamentales. Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional, 3, 1803-1830.

FERNANDEZ MARQUEZ, O. (2010). La utilización por los trabajadores de los bienes de la empresa. Civitas. Revista española de derecho del trabajo, ISSN 0212-6095, Nº 148.

DURÁN LÓPEZ, F., “Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador”, en Borrajo Dacruz, E. (Dir.), Comentarios a las Leyes Laborales, Madrid, 1983, Edersa, pág. 544.

GOÑISEIN, J. (1988). El respeto a la esfera privada del trabajador. Salamanca: Editorial Civitas.

SEPÚLVEDA GOMEZ, M. (2013). Los derechos fundamentales inespecíficos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones y el uso del correo electrónico en la relación laboral. Límites contra límites. Revista andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213-0720, Nº 122, 2013.

COLÁS NEILA, E. (2012) Derechos fundamentales del trabajador en la era digital: una propuesta metodológica para su eficacia, Albacete, Bomarzo.

ABAD BUSTILLO, A. (2015). Tecnologías de la Información y Comunicación, control empresarial y Derechos Fundamentales. Cantabria. Universitat de Cantabria. 2014-2015.

MÉNDEZ LÓPEZ, L.A (2018). El derecho a la intimidad de las comunicaciones en el ámbito laboral. Facultad de Dret. Madrid. Universitat Pontificia de Comillas, 2018.

DE TORRE, S. T. (2014). El derecho a la intimidad personal en el ámbito laboral. Facultad de Ciències Jurídiques y Socials, Universitat de la Rioja, 2014-2015.

LUQUEZ ASOCIADOS (2022)” INVESTIGACIÓN DEL CORREO DE LOS EMPLEADOS Y VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES”: <https://www.luquez-associats.com/es/investigacion-del-correo-de-los-empleados-y-vulneracion-de-derechos-fundamentales/> (data de consulta: 01.06.2022)

RODRÍGUEZ RUIZ, B., El secreto de las comunicaciones: tecnología e intimidad, McGraw Hill, Madrid 1998.

MCINTOSH, D., “E-monitoring@workplace.com: the future of communication privacy in the Minnesota PrivateSector Workplace”, Hamline Law Review, núm. 23, 2000.

EEMA – EUROPEAN ORGANISATION FOR E-IDENTITY & SECURITY

<https://www.eema.org/> (data de consulta: 01.06.2022)

ROIG BATALLA A.: El uso laboral y sindical del correo electrónico e internet en la empresa.

MEDINA GUERRERO, M., La vinculación negativa del legislador a los derechos fundamentales, Madrid, McGraw Hill, 1996.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. y RODRÍGUEZ-RICO ROLDÁN, V., “Nuevas tecnologías y control empresarial de la actividad laboral en España” vol. 2, no. 1, (2016) . Universidad de Granada.

ARIAS DOMINGUEZ, A. y RUBIO SÁNCHEZ, F.: El derecho de los trabajadores a la intimidad, Thompson-Aranzadi, Navarra, 2006.

FORCAM ABOGADOS (2022) ” ¿La empresa puede controlar el correo electrónico de un trabajador?”: <https://www.forcamabogados.com/la-empresa-puede-controlar-el-correo-electronico-de-un-trabajador-n-58-es#:~:text=En%20el%20artículo%2018%20de,por%20parte%20de%20la%20empresa> (data de consulta: 01.06.2022)

DESDENTADO BONETE, A. Y MUÑOZ RUIZ, A. B., Control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo, Lex Nova, Valladolid, 2012.

THIBAUT ARANDA, J., Control multimedia de la actividad laboral, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006

FERNÁNDEZ DIEZ, A. “Límites y garantías del trabajador en el uso del ordenador de la empresa” Portal Jurídico Lex Nova, publicat el 25 de gener de 2012.

'Caso Boeing': ¿Puede la empresa acceder al correo de sus empleados? (2020). https://elpais.com/economia/2020/01/14/mis_derechos/1578991441_533443.html (data de consulta 01.06.2022)

ECIJA (2014) - <https://ecija.com/sala-de-prensa/el-correo-electronico-corporativo-esta-protegido-por-el-secreto-de-las-comunicaciones/> (data de consulta: 01.06.2022)

DELGADO JIMENEZ, A. La privacidad del trabajador y el control tecnológico de la actividad laboral. Facultat de dret. Universitat politècnica de Madrid. 2020.

8 - Jurisprudència

TC	TS	TSJ Catalunya	STED i TEDH
STC 102/2009 de 23 de març BOE, nº 102.	STS de 26 de setembre de 2007 966/2006	STSJ de Catalunya (Sala de lo Social), núm. 2138/2004 d'11 de març.	STED de 9 de desembre de 2004 (Cas Van Rossem c.Bèlgica)
STC 186/2000 de 10 de juliol, BOE núm. 192.	STS 6128/2007, de 26 de setembre Nº 966/2006.		TEDH (Gran Sala). Sentència de 5 setembre de 2017 (Cas Barbulescu)
STC, 241/2012, de 17 de desembre Nº 7304/2007	STS núm. 56/2022 de 24 de gener. RJ 2022\438		
STC 12/2012 de 30 de gener nº 4821-2009 i 4829-2009.	TS (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 119/2018 de 8 febrer.		
STC 115/2013, de 9 de maig. Recurs nº 1246-2011.	TS Sala Segunda, sentencia núm. 636/2008, de 2 d'octubre.		
STC 170/2013, de 7 d'octubre. Recurs nº 2907-2011.	STS 3 d'abril de 2007. Cas Copland.		
STC 142/2012 de 2 juliol.	STS 594/2018 Cas Barbulescu II.		
STC núm. 241/2012, de 17 de desembre de 2012.	STS núm. 259/2014, de 21 de setembre de 2015.		
STC 241/2012, de 17 de desembre.	STS 26 de setembre de 2011.		
STC (Sala Primera) núm. 181/1995 de 11 de desembre de	STS 6 d'octubre de 2011		

1995STC 159/2009, de 29 de juny			
STC 70/2009, de 23 de març n.º 2826/2004	STS 1323/2011 de 8 de marzo (Sala IV).		
STC 29/2000, núm 2543/98, de 31 de gener de 2000.	TS (Sala de lo Social, Secció 1ª), sentència núm. 119/2018 de 8 febrer.		
STC 62/1982, 15 d'octubre de 1982	TS Sala Segona, sentència núm. 636/2008, de 2 d'octubre.		
	STS 8876/2011, Sala de lo Social, sentència núm 4053/2010 de 6 d'octubre de 2011.		