

STSJ de la Comunidad Valenciana de 19 de julio de 2005, recurso 1343/2005

Control del uso del correo electrónico por parte de la empresa a través de un programa informático "espía". Límites en la justificación de la medida (acceso al texto de la sentencia)

Una trabajadora es despedida porque la empresa alega que ha usado incorrectamente el correo electrónico de la empresa al haber accedido a fóruns; haber enviado correos electrónicos con descalificaciones e insultos contra la empresa y sus empleados; y haber reenviado correos particulares de sus jefes a otros trabajadores. La empresa procedió a controlar el contenido de los correos y de las conversaciones de los fóruns a través de un "programa-espía".

Al respecto, el Tribunal establece lo siguiente:

- **Las empresas están facultadas en virtud del art. 20.3 ET a adoptar medidas de vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales del trabajador**, pero este sistema de control ha de **respetar escrupulosamente las normas legales o convencionales y, sobre todo, los derechos constitucionales**, en especial el derecho a la intimidad que proclama el art. 18 CE.
- **No existe en el derecho laboral español una norma que regule la instalación y uso de mecanismos técnicos de control y vigilancia** para captar imágenes o grabar sonidos dentro de los centros de trabajo. Los convenios colectivos habrán de regular el uso de estos mecanismos.
- **Ante la falta de regulación interna o por convenio, son los órganos judiciales los que han de ponderar las circunstancias y determinar si su uso ha sido legítimo.**
- En todo caso, las medidas de control han de respetar una serie de parámetros:
 - a) Se ha de informar a los trabajadores de los sistemas de control que se establezcan.
 - b) Es contrario a la buena fe utilizar mecanismos de supervisión subrepticios, sobre todo si no hay una sospecha previa de actuación fraudulenta por parte del trabajador investigado.
 - c) Los comités de empresa tienen competencia para emitir un informe previo a la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo en virtud de lo que dispone el art. 64.4 ET.

El Tribunal no pone en duda la facultad legítima del empresario para controlar la actividad del trabajador, pero sí que ésta se pueda realizar sin que los trabajadores sean previamente advertidos o cuando no ha habido indicios previos de actuación incorrecta por parte del trabajador.

El Tribunal considera necesaria la aplicación del principio de intervención indiciaria, de manera que **existirá justificación de las medidas adoptadas de control, cuando se**

acredite la existencia de indicios reveladores de una actuación irregular por parte del trabajador.