

PROBLEMAS DERIVADOS DE LA UTILIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET EN EL ÁMBITO LABORAL

 MARIO BARROS GARCÍA
Abogado (*)

1. INTRODUCCIÓN

Las llamadas nuevas tecnologías de la información han revolucionado en muy poco tiempo la forma de comunicarnos y acceder a la información. Aunque cercana en el tiempo, está ya lejana en la memoria la época en la que las comunicaciones escritas se realizaban de forma mayoritaria por correo o, incluso, por fax. El correo electrónico¹ ha venido, de esta forma, a cambiar radicalmente los hábitos de comunicación escrita en los países desarrollados, al dotar a dicha comunicación una facilidad de acceso y una inmediatez nunca vistas.

Algo semejante ha sucedido con *Internet*². La Red permite acceder a un volumen y calidad de contenidos realmente asombroso: desde una receta de cocina hasta los últimos desarrollos de una ecuación matemática, pasando por asesoramiento médico, por no mencionar las enormes posibilidades de entretenimiento que ofrece.

Como no podía ser de otra forma, el ámbito empresarial y de los negocios no ha permanecido al margen de esta pequeña revolución. Sería difícil precisar —y no es este, desde luego, el propósito de este

artículo— si la generalización de las nuevas tecnologías de la información ha venido precedida por una amplia utilización por parte de las mismas empresas o si éstas simplemente se han subido al tren de la modernidad al mismo tiempo en el que lo hacía la sociedad en general. Sea como fuere, lo cierto es que, hoy por hoy, las empresas son buenas conocedoras de las ventajas que pueden obtener de las nuevas tecnologías de la información.

La utilización habitual y generalizada del correo electrónico e *Internet* en el ámbito empresarial ha provocado la aparición de nuevas manifestaciones de antiguos problemas relacionados con el contenido y límites del derecho a la intimidad de los trabajadores e, incluso, del derecho a la libertad sindical, que se consideraban definitivamente resueltos.

En este contexto, la reacción inicial ante estas cuestiones ha sido la de tratar de aplicar las soluciones a las que se había venido llegando a lo largo del tiempo en relación con situaciones que se consideraban análogas. Así, por ejemplo, se ha pretendido asimilar la revisión y control por parte del empresario del correo electrónico de sus empleados al registro de efectos particulares y personales del trabajador, pro-

(*) Del Departamento de Derecho Laboral de Uría & Menéndez.

¹ Siguiendo el magisterio de la Real Academia Española, preferimos la expresión «correo electrónico» a la de «*e-mail*». Aunque esta última resulte más breve y eufónica, se trata de un anglicismo que no añade elemento semántico alguno a su equivalente español.

² La Real Academia Española ha incluido la voz «*Internet*» en el avance de su vigésima tercera edición del Diccionario de la Lengua Española. Véase «*Internet*» en <http://buscon.rae.es/diccionario/drae.htm>.

poniéndose la aplicación de las garantías y formalismos previstos en el artículo 18 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (en adelante, el «Estatuto de los Trabajadores»). Del mismo modo, por citar otro ejemplo, se ha afirmado que los órganos de representación de los trabajadores (comités de empresa, delegados de personal) tienen derecho a utilizar un espacio en la página *web* de la empresa, como si se tratase de una manifestación actualizada del derecho al uso de un tablón de anuncios reconocido en el artículo 8.2.a) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante, «LOLS») y en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, pronto se ha visto que los problemas derivados del uso de estas modernas técnicas de información y comunicación en el ámbito laboral aparecen revestidos de unos perfiles propios y distintos de otras situaciones con las que pueden guardar una aparente analogía.

En la actualidad, la doctrina y los Tribunales se encuentran en una fase de reflexión y maduración en relación con las soluciones que ha de darse a este tipo de problemas, por lo que es posible encontrar posiciones doctrinales y pronunciamientos jurisprudenciales no sólo diversos sino también, en ocasiones, abiertamente contradictorios.

El objeto del presente artículo es dar cuenta de los problemas que se plantean en relación con la utilización del correo electrónico e *Internet* en el ámbito laboral así como de las posibilidades de control de dicho uso por parte del empresario, a la luz de los posicionamientos doctrinales y resoluciones judiciales conocidos hasta este momento.

2. EL USO DEL CORREO ELECTRÓNICO Y SU CONTROL POR PARTE DEL EMPRESARIO

El correo electrónico se ha convertido en una herramienta habitual, y casi indispensable, de trabajo hasta el punto de que hay quien afirma que es el instrumento informático y telemático que más está revolucionando la estructura empresarial y las relaciones laborales. Sea como fuere, lo cierto es que muchas empresas cuentan con sus propios servidores de correo electrónico y muchas más facilitan a sus empleados una cuenta de correo electrónico para el

desarrollo de su actividad laboral por cuenta de la empresa. Como consecuencia de ello, una buena parte de las comunicaciones en el ámbito empresarial y laboral se realizan por medio del correo electrónico, especialmente en actividades de atención al cliente, relaciones con proveedores, compras, etc.

En este contexto, el interés del empresario en acceder y controlar las comunicaciones efectuadas por sus empleados a través del correo electrónico es evidente, no sólo en supuestos relativamente excepcionales (como, por ejemplo, en el caso de ausencia temporal o definitiva del empleado, para que otro pueda retomar el trabajo de éste), sino también en circunstancias normales, con el lícito propósito de realizar un seguimiento de la actividad de la empresa y el trabajo de los empleados (supervisión del mantenimiento de determinados niveles de calidad, control del cumplimiento por parte de los empleados de procedimientos o protocolos preestablecidos, seguimiento ordinario de asuntos, etc.). Incluso, el deseo de controlar las comunicaciones a través de este medio puede deberse a un propósito de prevenir y evitar usos inadecuados y efectos perniciosos del correo electrónico, como la recepción de mensajes publicitarios, la difusión de correos en cadena o en pirámide, propagación de virus informáticos, fugas de información confidencial o sensible de la empresa, etc. Este interés en el control del correo electrónico viene propiciado, hasta cierto punto, por la facilidad para acceder a él, ya que los correos pueden ser leídos por cuantos intervienen en los procesos de transmisión y almacenaje sin necesidad de contar con grandes medios técnicos.

Centrada la cuestión en los términos anteriores, asistimos, una vez más, a una colisión entre intereses legítimos de los sujetos de la relación laboral. Así, el poder de dirección y control de la actividad laboral que ostenta el empresario, manifestado en la facultad de adoptar las medidas de vigilancia y control que estime más oportunas para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales, reconocido por el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, entra en conflicto con el derecho a la intimidad y, particularmente, con el derecho al secreto de las comunicaciones de sus empleados, que se encuentran consagrados en el artículo 18 de la Constitución española.

Con respecto a esta norma, es preciso recordar que su apartado tercero garantiza el secreto de las comu-

nicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo que se autorice su intervención mediante resolución judicial. Ni que decir tiene que la enumeración que contiene este precepto es meramente ilustrativa y no limitativa. Además de que resultaría absurdo y contrario a la finalidad de la norma proteger éstos y no otros tipos de comunicación, una interpretación conforme a la realidad social del tiempo presente —de acuerdo con los criterios hermenéuticos fijados en el artículo 3.1. del Código Civil— exige extender el manto de protección dispensado por el artículo 18.3 de la Constitución española a las comunicaciones realizadas a través del correo electrónico. En palabras del Tribunal Constitucional, «ciertamente los avances tecnológicos que en los últimos tiempos se han producido en el ámbito de las telecomunicaciones, especialmente en conexión con el uso de la informática, hacen necesario un nuevo entendimiento del concepto de comunicación y del objeto de protección del derecho fundamental, que extienda la protección a esos nuevos ámbitos, como se deriva necesariamente del tenor literal del artículo 18.3 CE»³.

Desde este momento, es necesario señalar que no existe en nuestro ordenamiento norma positiva alguna que resuelva expresamente el conflicto al que se viene haciendo referencia entre el poder de dirección y control empresarial y el derecho al secreto de las comunicaciones de los empleados en cuanto ciudadanos. Podría pensarse que, tratándose de derechos y facultades reconocidos por normas de distinto rango —el secreto de las comunicaciones por norma constitucional y el poder de dirección y control empresarial por ley ordinaria— cualquier conflicto entre ellos debería resolverse dando prioridad a la norma de mayor rango. Sin embargo, este criterio de resolución de conflictos debe descartarse de inmediato, ya que se trata de una cuestión con perfiles complejos que no puede solventarse mediante una fórmula rígida que se aplique siempre y en todo caso, sino que se precisa una respuesta matizada que pueda adaptarse a las peculiaridades y circunstancias de cada situación concreta.

En algunos pronunciamientos judiciales se ha propuesto integrar la laguna normativa existente en relación con la cuestión que nos ocupa mediante la aplicación analógica de lo previsto en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho precepto permite al empresario la realización de registros sobre la persona del trabajador, sus taquillas y efectos personales cuando resulten necesarios para la protección del patrimonio empresarial y de los demás trabajadores. Estos registros deberán llevarse a cabo dentro del centro de trabajo y en horas laborables, respetando al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y, siempre que fuera posible, en presencia de un representante legal de los trabajadores o de otro empleado. Así, como botón de muestra, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga)⁴ considera que la norma citada «autoriza el registro en la terminal de ordenador que utiliza el trabajador, pues el ordenador a estos efectos puede asimilarse a la taquilla, ya que no podemos olvidar que dicho ordenador es un instrumento de trabajo propiedad de la empresa».

En contra de esta tesis, se ha señalado que la taquilla del trabajador y sus efectos personales son objetos de propiedad o utilización exclusiva por parte del trabajador, que no tienen relación ni se hallan afectos al desarrollo de la actividad o negocio que es propio de la empresa. Se trata, en definitiva, de objetos atinentes al más estricto ámbito de la intimidad del trabajador, aunque se encuentren físicamente ubicados en dependencias empresariales, ya que, como con reiteración ha declarado el Tribunal Constitucional, «debe rechazarse la premisa [...] consistente en afirmar que el centro de trabajo no constituye por definición un espacio en el que se ejerza el derecho a la intimidad por parte de los trabajadores [...]»⁵.

Es indiscutible que el ordenador es un objeto de propiedad de la empresa que es puesto a disposición del trabajador como un instrumento o herramienta de trabajo, para el desarrollo de su actividad para aquélla. No cabe entender, por tanto, que el contenido de dicho ordenador pertenezca clara y predominantemente a la esfera privada del trabajador, sino

³ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 70/2002, de 3 de abril.

⁴ Publicada en *La Ley*, 23 de junio de 2000, págs. 13 ss. En un sentido análogo, véase sentencia del Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid de 4 de marzo de 2002 (JUR 2002/216228).

⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 98/2000, de 10 de abril.

que se trata de un útil de marcada naturaleza profesional que, eventualmente, puede albergar elementos o datos concernientes a la intimidad del trabajador. En este sentido, cabe citar la sentencia de 4 de diciembre de 2001 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid⁶ o la de 5 de julio de 2000 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña⁷.

Desde un punto de vista más garantista, que conduce, en todo caso, a la misma conclusión, se ha afirmado por la doctrina⁸ que la facultad de intromisión en la vida privada del trabajador reconocida al empresario por el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores es una facultad absolutamente excepcional, que se justifica únicamente en la medida en la que se encuentra legitimada por una norma de Derecho positivo. Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, se resalta que el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores es una norma restrictiva de un derecho fundamental, que no puede amparar más supuestos de los que el legislador ha valorado atendiendo a la necesidad concurrente, y lo cierto es que los problemas derivados de la utilización irregular del correo electrónico no fueron contemplados, en ningún caso, dentro de esa necesidad. Desde esta perspectiva, al entender que los mensajes de correo electrónico enviados y recibidos por los trabajadores se encuentran tutelados por el derecho al secreto de las comunicaciones y no existe norma que autorice o regule las condiciones en las que puede intervenir dicho correo, la única posibilidad de acceder a los mensajes mencionados sería a través de una resolución judicial motivada que, de forma previa, autorizara expresamente la intervención, de forma tal que «la ausencia de autorización o la falta de motivación determinan, irremediablemente, la lesión del derecho constitucional»⁹. De ser correcta esta conclusión, el empresario vería vedada toda posibilidad de controlar la actividad desplegada por sus empleados por medio del correo electrónico, por cuanto el único contexto en el que se permite —previa autorización judicial motivada— en nuestro ordenamiento

jurídico la intervención de las comunicaciones es en el marco de una investigación de conductas penalmente relevantes.

El conflicto de intereses al que se viene haciendo referencia se manifiesta especialmente en aquellos casos en los que se sanciona o, en la mayoría de los casos resueltos por los Tribunales, se despiden al trabajador como consecuencia de lo que el empleador consideró un uso inadecuado del correo electrónico. En estas circunstancias, y antes de entrar a valorar, en su caso, la gravedad de la infracción imputada al trabajador, los Tribunales generalmente realizan un análisis de la licitud o no de la prueba obtenida mediante el acceso al correo electrónico de aquél. En numerosas ocasiones este análisis se limita a una reflexión de carácter general sobre si el empresario se encuentra habilitado para acceder y examinar el correo electrónico de sus empleados.

Así, a modo de ejemplo, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Cataluña de 6 de junio de 2003¹⁰ resuelve un supuesto en el que una empleada de un ayuntamiento fue despedida, entre otros motivos, por enviar un correo electrónico a una empleada del ayuntamiento de otra localidad cercana, en el que se descalificaba al Secretario del primer ayuntamiento. No consta en la sentencia el medio por el que se tuvo conocimiento del contenido del correo mencionado. En todo caso, la Sala afirma que «por razones de buena fe, un trabajador no puede introducir datos ajenos a la empresa en un ordenador de la misma sin expresa autorización de ésta, pues todos los instrumentos están puestos a su exclusivo servicio». Considera la Sala que no nos encontramos en presencia de una correspondencia privada entre particulares protegida por el artículo 18.3 de la Constitución española, sino ante una utilización indebida de medios e instrumentos de la empresa para fines ajenos a los estrictamente laborales, por lo que el empresario se encuentra legitimado por el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores para ejercer un control sobre la forma de utilizar tales medios, así como sobre la propia actividad del trabajador. En la

⁶ AS 2002/789.

⁷ AS 2000/3452.

⁸ J.L. Goñi Sein, «Vulneración de derechos fundamentales en el trabajo mediante instrumentos informáticos, de comunicación y archivo de datos», *Justicia Laboral*, Febrero 2004, núm. 17, págs. 12 ss. (en pág. 48).

⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional 86/1995, de 6 de junio.

¹⁰ AS 2003/2272.

sentencia, se resalta especialmente el hecho de que «el ordenador desde que se emitió el correo electrónico es propiedad del ayuntamiento, siendo un elemento de prestación de trabajo por la actora y por el Secretario, con una identificación o dirección electrónica no de la actora en particular, sino a nombre del citado ayuntamiento, no disponiendo la actora de una dirección propia y personal para realizar su trabajo, siendo tal y como se ha dicho, de utilización conjunta para todo el ayuntamiento». La sentencia enfatiza igualmente, que el correo electrónico estaba dirigido «no a unas personas particulares, sino a la dirección electrónica de otro ayuntamiento, así pues era un correo de una institución a otra y no de una persona particular a otra u otras».

Para un adecuado enfoque de la cuestión que nos ocupa, se considera necesario, siguiendo a Goñi Sein¹¹, hacer una aproximación casuística, diferenciando entre los distintos supuestos que pueden darse en la realidad, y que dependen de la utilización del correo electrónico permitida por el empresario al habilitar las cuentas de correo de sus trabajadores. Este criterio permite agrupar los supuestos en tres categorías: (i) uso profesional; (ii) uso privado; y (iii) uso indistinto profesional y privado.

2.1. Uso profesional

El primer escenario se basa en una autorización de utilización del correo electrónico de la empresa solamente para fines profesionales. Se excluye expresamente por el empresario cualquier posibilidad de utilización del correo electrónico para actividades de tipo particular. Esta taxativa limitación puede venir motivada por diferentes razones. Puede pretenderse evitar con ella una tácita autorización —derivada de la permisividad con respecto al uso del correo electrónico para fines particulares— de dedicarse a ocupaciones privadas durante el tiempo de trabajo. Igualmente, puede perseguirse con esta medida la mejora de la productividad. Razones de seguridad del sistema informático pueden, también, subyacer a esta decisión, puesto que es muy frecuente que los virus informáticos se transmitan camuflados en correos y aplicaciones de tipo lúdico que se propagan a gran velocidad mediante la técnica del reenvío a

varios destinatarios. Otro motivo que puede avalar la exclusión del uso particular del correo es el de evitar obstáculos a la posibilidad de acceder a las cuentas de correo de los empleados, descartando de antemano la eventual existencia de injerencias en la esfera privada de los empleados.

La posibilidad de impedir cualquier utilización privada del correo electrónico ha sido puesta en entredicho, no obstante, por algunos de nuestros Tribunales. En este sentido, la sentencia del Juzgado de lo Social número 33 de Madrid de 4 de marzo de 2002¹² afirma que «la prestación de servicios en los locales de la empresa no puede significar un extrañamiento social del trabajador, que tiene derecho a una utilización personal razonable de los medios de comunicación puestos a su alcance como herramienta de trabajo». Sí parece, sin embargo, admisible una política impeditiva de la utilización privada del correo electrónico, sin necesidad, siquiera, de consensuarla con los representantes legales de los trabajadores o con los propios empleados afectados, ya que los argumentos expuestos más arriba parecen suficientemente razonables y justificados y existen otros medios a través de los cuales el empleado puede comunicarse con el exterior.

Ello no significa, no obstante, que la adopción de la política restrictiva a la que se viene haciendo referencia no deba ir revestida de una serie de precauciones y formalidades, encaminadas a garantizar la existencia de unas condiciones de información y publicidad en las que pueda considerarse legítimo el acceso al correo electrónico del trabajador sin necesidad del consentimiento de los afectados ni, menos aún, de autorización judicial. En estas condiciones se ha considerado que existe una suerte de consentimiento tácito del trabajador. Con todo, no parece que pueda inferirse el otorgamiento de ninguna clase de consentimiento del simple hecho de que se adopten ciertas cautelas para asegurar que el trabajador es consciente en todo momento de la proscripción del uso privado del correo electrónico y de la posibilidad de acceso al mismo por parte de su empleador. Se trata, más bien, de neutralizar cualquier posibilidad de conmixción de correos profesionales y personales y excluir el correo electrónico

¹¹ «Vulneración de derechos fundamentales...», cit., págs. 46 ss.

¹² JUR 2002/216228.

como ámbito en el que puedan desarrollarse actividades atinentes al reducto de la intimidad del trabajador. De esta forma, podría considerarse que el empresario es el auténtico emisor y receptor de los correos de carácter profesional y el trabajador es únicamente un remitente o destinatario puramente mediato o instrumental de los mismos. En esta situación, no parece que pueda hacerse reproche alguno al empresario que acceda a esos correos electrónicos.

Un procedimiento cada vez más frecuente para conseguir la finalidad mencionada es incluir en los contratos de trabajo o en anexos a los mismos cláusulas en las que se indique todo lo que está vedado en punto a la utilización de los equipos informáticos y sistemas de comunicación de la empresa, advirtiendo de la posibilidad de acceso a los mismos por parte del empresario y de la realización de controles. De forma análoga, pueden fijarse, con la debida publicidad y divulgación, códigos de conducta de aplicación general con contenidos semejantes a los indicados en relación con los contratos de trabajo. Evidentemente, los convenios colectivos constituyen un instrumento privilegiado para establecer las pautas con arreglo a las que ha de utilizarse el correo electrónico y las consecuencias derivadas de una utilización incorrecta o inadecuada del mismo. También los propios sistemas informáticos pueden contribuir a la finalidad pretendida. No es infrecuente en la práctica empresarial que al iniciar el programa de correo electrónico aparezca en la pantalla un cuadro con una advertencia relativa a los usos permitidos y prohibidos del correo electrónico empresarial. También es posible que aparezca un «cuadro de diálogo» en el que, tras formular esas mismas advertencias, requiera que al empleado para que pulse un botón o casilla a través del cual exprese su consentimiento a las esas condiciones.

2.2. Uso privado

En el extremo opuesto a la situación anterior se encuentran aquéllos casos de cuentas de correo electrónico abiertas con la única finalidad de ser utilizadas por los trabajadores para propósitos estrictamente personales o particulares. Estas cuentas pueden haber sido habilitadas por el propio empleador, por ejemplo en el marco de campañas de promoción de servicios de correo electrónico e *Internet*. También

cabe pensar que el empleador pueda poner a disposición de sus empleados dos tipos de cuentas: unas para su utilización profesional y otras para uso privado, reforzando, de este modo, la interdicción de usos particulares de cuentas profesionales. Sin embargo, el supuesto más frecuente es el de cuentas de correo electrónico proporcionadas por proveedores gratuitos de servicios de mensajería electrónica, a las que el trabajador puede acceder a través del ordenador y la conexión a Internet existentes en su puesto de trabajo.

En este escenario despliega, en principio, toda su virtualidad el derecho al secreto de las comunicaciones reconocido en el artículo 18.3 de la Constitución española. El empresario es, a todos los efectos, un tercero completamente ajeno al proceso de comunicación y cualquier interferencia en el mismo puede constituir una vulneración del derecho constitucional al secreto de las comunicaciones.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 9 de julio de 2002¹³ resolvió un recurso de suplicación en un procedimiento por despido en el que las pruebas aportadas por el empresario eran unos correos electrónicos enviados desde la dirección de correo electrónico particular del trabajador despedido. Argumenta la Sala que: «la empleadora podía lícitamente examinar la procedencia de los *e-mails* recibidos en los que se le ofrecía la compra de determinada tecnología y en otro se insultaba gravemente a uno de los socios. Es también lícito y correcto investigar las direcciones de correo electrónico que aparecían como remitentes de los mismos, es decir XXX e YYY, pero no puede aceptarse por constituir una vulneración clara del derecho a la intimidad del actor que las personas contratadas por la empresa averiguaran la dirección personal, particular y privada del demandante, que es ZZZ, y que en ningún caso aparecía como emisor de los correos electrónicos tantas veces mencionados, para que utilizando claves de acceso que dedujeron en su investigación pero no les proporcionó dicho trabajador y que eran desconocidas por la empleadora, acceder a su contenido desvelando y llegando a conocer el redactado de los correos electrónicos allí archivados. En el relato de hechos probados de la sentencia de la que ha de partirse para la resolución del recurso no existe la menor alusión de que esta dirección de correo elec-

¹³ AS 2002/2811.

trónico a la que accedieron los investigadores contratados por la empresa hubiera sido proporcionada por ésta o tenga relación alguna con el trabajo del actor. Tampoco existe la menor constancia de que para la remisión de los E-mails se utilizara ordenador o material informático perteneciente a ésta o que fuera realizado en horas en las que el demandante se encontraba trabajando en sus instalaciones, actividad probatoria que, en cualquier caso corresponde a la empleadora y que ésta no ha efectuado satisfactoriamente. Existe pues una conducta empresarial de clara violación del derecho fundamental consagrado en el artículo 18.3 de la Constitución Española y es aplicable la prohibición del artículo 11.1. de la LOPJ. Lo contrario sería tanto como permitir al empresario que por meros indicios o sospechas sin formalidad legal alguna accediera al contenido de las direcciones de correo electrónico de sus trabajadores cuando estas son de carácter personal y privado, no han sido proporcionadas por la empleadora y son completamente ajenas a la actividad laboral».

Así las cosas, lo cierto es que pueden existir puntos de indudable conexión entre el correo electrónico privado del trabajador y los derechos e intereses empresariales e, incluso, patrimoniales del empleador. Un ejemplo de ello puede ser la utilización de una cuenta de correo privada del trabajador, a la que puede acceder por *Internet* desde su puesto de trabajo, para enviar a un competidor documentación de la empresa de carácter confidencial (listados de clientes, políticas de precios y descuentos, estados financieros, etc.). Situaciones como ésta, que podrían ser calificadas como ejercicio abusivo de un derecho, no pueden ser tuteladas por el ordenamiento jurídico. Sin embargo, una actuación excesivamente protectora de los intereses del empresario podría limitar gravemente el contenido del derecho al secreto de las comunicaciones y, por ende, la intimidad del empleado. Por todo ello, parece prudente remitir en este punto a las condiciones y requisitos de acceso y control que se detallan más abajo en relación con las cuentas de correo electrónico de uso indistinto personal y particular.

2.3. Uso profesional y privado

Por último, existe un «*tertius genus*» a medio camino entre los dos anteriores, que viene constituido por el grupo de supuestos, el más abundante en la realidad

práctica, en los que convive un uso del correo electrónico inicial y principalmente profesional con una utilización para propósitos particulares y privados. Esta situación puede darse no sólo en los entornos laborales en los que se permite expresamente este doble uso, sino también en aquéllos casos en los que no existen unos criterios o políticas al respecto claramente definidos. Es en estas situaciones donde el derecho a la intimidad de los trabajadores colisiona con mayor violencia con el poder de dirección y control empresarial, ya que aquél despliega sus efectos en el seno de una herramienta empresarial, puesta a disposición de los empleados para la prestación de su actividad laboral para la empresa.

Es por ello por lo que, en estas situaciones, se hace preciso un análisis aún más detallado, si cabe, del contenido y perfiles de los derechos e intereses en litigio para delimitar con el mayor grado de precisión posible los ámbitos propios de cada uno de ellos y las sutiles fronteras entre los mismos. Aunque el Tribunal Constitucional no ha tenido ocasión de pronunciarse aún en relación con la específica problemática que nos ocupa, su doctrina sobre los límites de los derechos fundamentales, en general, y del derecho al secreto de las comunicaciones, en particular, proporciona una valiosísima ayuda en esta delicada tarea.

Se considera conveniente, en este sentido, tomar como punto de partida la sentencia 70/2002 del Tribunal Constitucional, de 3 de abril, en la que se reflexiona sobre el contenido del derecho al secreto de las comunicaciones, sistematizando su propia doctrina anterior al respecto, conforme a la cual, los elementos característicos de este derecho son los siguientes:

- «[...] 1) Se protege la libertad de comunicaciones: «Rectamente entendido, el derecho fundamental consagra la libertad de las comunicaciones, implícitamente, y, de modo expreso, su secreto, estableciendo en este último sentido la interdicción de la interceptación o del conocimiento antijurídicos de las comunicaciones ajenas. El bien constitucionalmente protegido es así —a través de la imposición a todos del «secreto»— la libertad de las comunicaciones, siendo cierto que el derecho puede conculcarse tanto por la interceptación en sentido estricto (que suponga aprehensión física del soporte del mensaje —con conocimiento o no

del mismo— o captación de otra forma del proceso de comunicación) como por el simple conocimiento antijurídico de lo comunicado (apertura de la correspondencia ajena guardada por su destinatario, por ejemplo)... Y puede decirse también que el concepto de secreto que aparece en el artículo 18.3, no cubre sólo el contenido de la comunicación, sino también, en su caso, otros aspectos de la misma, como la identidad subjetiva de los interlocutores o de los corresponsales» (STC 114/1984, de 29 de noviembre, F. 7).

- 2) Se garantiza la impenetrabilidad de la comunicación para terceros: «Sea cual sea el ámbito objetivo del concepto de comunicación, la norma constitucional se dirige inequívocamente a garantizar su impenetrabilidad por terceros (públicos o privados: el derecho posee eficacia «*erga omnes*») ajenos a la comunicación misma» (STC 114/1984, de 29 de noviembre, F. 7).
- 3) El concepto de lo secreto tiene carácter formal: «El concepto de secreto en el artículo 18.3 tiene un carácter formal, en el sentido de que se predica de lo comunicado, sea cual sea su contenido y pertenezca o no el objeto de la comunicación misma al ámbito de lo personal, lo íntimo o lo reservado» (SSTC 114/1984, de 29 de noviembre, F. 7; 34/1996, de 11 de marzo, F. 4) [...].»

Sin perjuicio de lo anterior, el Tribunal Constitucional recuerda en su importante sentencia 98/2000, de 10 de abril, que ninguno de los derechos fundamentales son derechos absolutos, sino que pueden ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que el derecho fundamental en cuestión haya de experimentar se revele como necesario para alcanzar el fin legítimo previsto, sea proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, respetuoso con el contenido esencial del derecho. Debe tenerse en cuenta que el denominado poder de dirección del empresario, reconocido expresamente en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, atribuye al empresario, entre otras facultades, la de adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales. Más esa facultad ha de desenvolverse, siempre y en todo caso, dentro del debido respeto a

la dignidad del trabajador. A este respecto, considera el Tribunal Constitucional que:

«En definitiva, los equilibrios y limitaciones recíprocos que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen, por lo que ahora interesa, que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetar aquéllos (STC 292/1993, de 18 de octubre). Este Tribunal viene manteniendo que, desde la prevalencia de tales derechos, su limitación por parte de las facultades empresariales sólo puede derivar bien del hecho de que la propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho (SSTC 99/1994, F. 7, y 106/1996, F. 4), bien de una acreditada necesidad o interés empresarial, sin que sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador (SSTC 99/1994, F. 7, 6/1995, F. 3 y 136/1996, F. 7). Pero, además de ello, la jurisprudencia constitucional ha mantenido, como no podía ser de otro modo, que el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir, en ningún caso, a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador (así, entre otras, SSTC 94/1984, de 16 de octubre, 108/1989, de 8 de junio, 171/1989, de 19 de octubre, 123/1992, de 28 de septiembre, 134/1994, de 9 de mayo, y 173/1994, de 7 de junio), ni a la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél» (STC 11/1981, de 8 de abril, F. 22).

Por eso, este Tribunal ha puesto de relieve la necesidad de que las resoluciones judiciales, en casos como el presente, preserven «el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito —modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente— de su libertad constitucional» (STC 6/1988, de 21 de enero). Pues dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, esa modulación sólo se producirá «en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva» (STC 99/1994). Lo que entraña la necesidad de proceder a una ponderación adecuada (SSTC 20/1990, de 15 de febrero, 171/1990, de 12 de noviembre, y 240/1992, de 21 de diciembre, entre otras muchas), que respete la correcta definición y valoración cons-

titucional del derecho fundamental en juego y de las obligaciones laborales que pueden modularlo (SSTC 170/1987, de 30 de octubre, 4/1996, de 16 de enero, 106/1996, 186/1996, de 25 de noviembre, y 1/1998, de 12 de enero, entre otras muchas) ».

Para la determinación de las limitaciones o modulaciones de los derechos fundamentales que resultan lícitas y constitucionalmente admisibles, el Tribunal Constitucional recurre al que ha denominado juicio de proporcionalidad¹⁴, que consta de los tres requisitos o condiciones que se exponen a continuación:

- (i) En primer lugar, es necesario comprobar si la medida propuesta es susceptible de conseguir el objetivo propuesto, requisito que es conocido como juicio de idoneidad;
- (ii) En segundo lugar, se aplica el juicio de necesidad, que se dirige a establecer si la medida es necesaria en el sentido de que no existe ninguna otra medida más moderada que permita conseguir el mismo propósito con idéntica eficacia pero con menor grado de invasión del derecho fundamental en cuestión; y
- (iii) Por último, el análisis de la constitucionalidad de la medida culmina con el juicio de proporcionalidad en sentido estricto, que consiste en examinar si la misma es ponderada o equilibrada por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto.

De esta forma, podemos concluir que, en el supuesto de utilización indistinta del correo electrónico para fines profesionales y particulares, la intromisión empresarial en dicho correo electrónico será constitucionalmente lícita cuando esa intromisión resulte un medio adecuado para conseguir una finalidad legítima del empresario (juicio de idoneidad), no exista otra forma alternativa más respetuosa con los derechos del trabajador para conseguir el mismo propósito (juicio de necesidad) y, en todo caso, la invasión en la esfera de la intimidad del trabajador no resulte desproporcionada en relación con la finalidad pretendida por el empresario (juicio de proporcionalidad en sentido estricto). Este último criterio determina que el acceso al correo electrónico

deba circunscribirse a un número limitado de mensajes (relacionados con objeto de la búsqueda), descartando de antemano aquéllos cuya apariencia o circunstancias sean reveladoras de su contenido privado. Del mismo modo, es aconsejable que la selección de correos a examinar se lleve a cabo prestando atención al contenido de la casilla «asunto», o mediante herramientas automáticas de búsqueda, que identifican los mensajes en los que aparecen unas determinadas palabras, evitando un examen masivo de correos.

3. LAS POSIBILIDADES EMPRESARIALES DE CONTROL DEL ACCESO DE LOS EMPLEADOS A INTERNET

Internet se ha revelado como una valiosísima herramienta de trabajo. A través de la Red se puede acceder a importantes recursos de información, contenidos y servicios, en buena parte de los casos de forma gratuita, con unas características de rapidez y calidad que difícilmente se pueden conseguir a través de otros medios.

En los procesos de toma de decisiones de compra de bienes o contratación de servicios la información obtenida a través de *Internet* cada vez juega un papel más relevante. Es por ello por lo que las empresas e instituciones de diverso tipo invierten gran cantidad de recursos en hacer sus páginas *web* atractivas, útiles, accesibles y con contenidos que resulten apreciados por los usuarios. Paralelamente, las empresas e instituciones dotan a sus empleados de equipos informáticos con acceso a la Red para beneficiarse de esos contenidos en el desarrollo de su actividad profesional.

Pero *Internet* no sólo es un útil instrumento en el ámbito empresarial y de los negocios. Sus funcionalidades se proyectan, igualmente, en el ámbito de las actividades privadas e, incluso, domésticas de sus usuarios. A través de *Internet* se puede acceder a publicaciones de información general y especializada, realizar transacciones comerciales (sin ir más lejos, la compra diaria) o, incluso, operaciones bancarias. Parece, igualmente, que algunas guarderías y jardines de infancia ofrecen, últimamente, la posibilidad de ver, a través de *Internet* y en tiempo real, a los hijos mientras se encuentran en la guardería.

¹⁴ Véase, entre otras muchas, las sentencias 66/1995, de 8 de mayo, 55/1996, de 28 de marzo, 207/1996, de 16 de diciembre, 37/1998, de 17 de febrero, 98/2000, de 10 de abril, 186/2000, de 10 de julio, y 70/2002, de 3 de abril.

El conflicto, una vez más, surge cuando el acceso a *Internet* para fines privados se produce a través de los recursos habilitados por el empresario para el desarrollo de la actividad laboral. De nuevo, al igual que sucedía en relación con el correo electrónico, se produce una tensión entre la facultad empresarial de dirección y control de la actividad laboral, que comprende la posibilidad de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales, conforme se desprende del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, y los derechos de los trabajadores. Esta vez no está en juego, sin embargo, el derecho al secreto de las comunicaciones, salvo en el caso de que se utilice *Internet* para acceder a cuentas de correo electrónico proporcionadas por servidores abiertos al público, sino que es el derecho a la intimidad el que podría resultar afectado.

Las posibilidades técnicas de examinar y controlar el uso de la conexión a *Internet* realizado por el empleado son múltiples. Sin ánimo de entrar en disquisiciones técnicas —que exceden el propósito de este artículo y los conocimientos de su autor—, una persona habituada al uso de *Internet* sabe que en su propio ordenador queda huella de las páginas *web* a las que ha accedido. También en los servidores quedan registrados dichos accesos, con detalles que incluyen la dirección de la página *web*, el momento de la conexión y la duración de la misma. Igualmente, y dando un salto cualitativo, existen programas que proporcionan información selectiva sobre el acceso a determinadas páginas *web* o, incluso, permiten almacenar o seguir en tiempo real, desde otra terminal de ordenador, la navegación por *Internet* realizada por un usuario sin conocimiento ni consentimiento de éste. De esta forma, es posible que la intimidad del trabajador se vea invadida por el hecho de que un tercero conozca las páginas *web* que visita, y pueda, incluso, obtener de las mismas informaciones bancarias, claves para operaciones de este tipo, etc. Es más, un seguimiento sistemático o exhaustivo de la navegación por *Internet* puede permitir trazar un perfil descriptivo de la personalidad e inclinaciones del trabajador, que, evidentemente, pueden afec-

tar al ámbito de su más estricta intimidad, como sus creencias religiosas, su ideología política, afiliación sindical, por poner sólo algunos ejemplos.

Pese a todo, nuestros Tribunales no se han mostrado excesivamente preocupados por esta cuestión. Algunas de las primeras sentencias en las que se enjuician medidas disciplinarias adoptadas por el empleador como consecuencia de un uso indebido de *Internet* ni siquiera se plantean la licitud del control y seguimiento realizado por el empleador¹⁵. Posteriormente, sin perjuicio de la valoración de la gravedad que les merezca la infracción laboral imputada al trabajador, los Tribunales han tendido, en general, a conceder prevalencia a la facultad empresarial de control sobre el derecho a la intimidad del trabajador¹⁶.

De forma análoga a la solución que se propugnaba más arriba en relación con la utilización del correo electrónico, parece necesario distinguir los casos en los que se permite la utilización del acceso a *Internet* para fines particulares o privados de aquéllos en los que esta utilización se encuentra prohibida. No parece dable, por otra parte, que un empresario facilite a sus trabajadores, en el ámbito laboral, una conexión a *Internet* para una utilización exclusivamente privada.

Por lo que se refiere al supuesto de exclusión de cualquier uso privado de *Internet* en el trabajo, las posibilidades de control empresarial aparecen reforzadas, por cuanto, como punto de partida, se excluye la posibilidad de que dicho control pueda afectar a faceta alguna del derecho a la intimidad, ya que se impide que éste pueda actuarse a través del uso de *Internet* en el contexto de la relación laboral. En todo caso, será necesario que la interdicción del uso privado de *Internet* sea debidamente conocida por los empleados, mediante la inclusión de cláusulas en este sentido en el contrato de trabajo, a través de la implantación de códigos de conducta o insertando advertencias o solicitudes del conformidad en el propio sistema informático. Para evitar repeticiones innecesarias, se remite a lo ya indicado a este respecto anteriormente en relación con el correo electrónico.

¹⁵ Véase sentencia del TSJ de Madrid, de 16 de octubre de 1998 (AS 1998/3780).

¹⁶ Véase sentencia del TSJ de Galicia de 4 de octubre de 2001 (AS 2001/3366), sentencia del TSJ de Madrid de 4 de diciembre de 2001 (AS 2001/3366) y sentencia del Juzgado de lo Social núm. 32 de Barcelona de 16 de septiembre de 2002 (AS 2002/2637).

En el caso de tolerancia de uso indistinto profesional y privado de *Internet*, el control empresarial puede toparse con ámbitos atinentes a la privacidad del trabajador. Por ello, en este caso, las actividades de control han de ser las indispensables y estrictamente necesarias para satisfacer un interés empresarial merecedor de tutela y protección, de manera que si existen otras posibilidades de satisfacer dicho interés menos agresivas para el derecho del trabajador, habrán de emplearse éstas. Se trata, en definitiva, de la aplicación del principio de proporcionalidad, manifestado en el triple juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, al que se ha hecho detallada referencia más arriba, al examinar la problemática derivada de la utilización mixta, profesional y personal, del correo electrónico.

4. EL CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET COMO INSTRUMENTOS DE LA ACCIÓN SINDICAL

La comunicación y difusión de información por medio del correo electrónico e *Internet* se ha convertido también en un instrumento de gran atractivo para las organizaciones sindicales. Estas modernas tecnologías aportan indudables ventajas con respecto a las mecanismos más tradicionales de divulgación de información y propaganda sindicales.

Utilizando el correo electrónico como sustituto de las vetustas circulares, en apenas unos segundos y con escaso coste, se puede hacer llegar cualquier información a cuantos simpatizantes o afiliados se desee, sin importar su número ni su ubicación geográfica. Del mismo modo, las páginas *web* del sindicato u órgano de representación de los trabajadores permiten dar acceso a noticias, avisos, datos y contenidos con un alto grado de penetración y bajo coste.

En este caldo de cultivo, cabe plantearse si es necesario llevar a cabo una revisión del contenido del derecho a la libertad sindical para adaptarlo a los tiempos actuales e incluir estos instrumentos entre el elenco de medios de acción sindical. En otras palabras, se trataría de determinar si el derecho a la acción sindical, que forma parte del denominado «contenido ampliado» del derecho de libertad sindical, incluye la facultad de utilización de los sistemas informáticos de la empresa —correo electrónico e

Internet— como canal de transmisión de información de contenido sindical.

Como punto de partida, es preciso recordar que el artículo 8.1. *b)* de la LOLS reconoce a los trabajadores afiliados a un sindicato el derecho a distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa. Paralelamente, el artículo 8.1. *c)* de la LOLS reconoce a esos mismos trabajadores el derecho a recibir la información que les remita su sindicato. A este respecto podría plantearse si el derecho a difundir y recibir información incluye la facultad de hacerlo a través de los sistemas de correo electrónico del empresario.

De forma análoga, a partir de la obligación del empresario de habilitar un tablón de anuncios para la difusión de avisos e informaciones, configurada en el artículo 8.2. *a)* de la LOLS y el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores, cabe preguntarse si esa referencia al tablón de anuncios puede extenderse a la página *web* del empresario.

Si bien no existe un cuerpo consolidado de doctrina judicial en relación con estas cuestiones, no es menos cierto que los Tribunales no han permanecido ajenos a las mismas y han sentado las bases sobre las que resolverlas.

Así, el Tribunal Supremo, en su sentencia de 26 de noviembre de 2001 (Sala de lo Social)¹⁷, se pronunció en relación con una demanda de tutela de libertad sindical en la que el sindicato accionante solicitaba que se declarase su derecho a transmitir noticias de interés sindical a sus afiliados y a los trabajadores de la entidad demandada, en general, desde la propia cuenta de correo electrónico del sindicato demandante, pero con destino en las direcciones de correo electrónico puestas por la demanda al servicio de sus empleados. Esta entidad puso en marcha un dispositivo por el que se filtraban los mensajes provenientes de la dirección de correo electrónico del sindicato demandante, de manera que todos los mensajes enviados desde aquella dirección eran sistemáticamente rehusados. Esta decisión empresarial fue el resultado, según se indica en la sentencia, de determinados problemas en el sistema debidos al envío masivo de correos electrónicos por esta organización sindical.

¹⁷ RJ 2002/3270. En un sentido análogo, véase sentencia del TSJ de Asturias, Sala de lo Social, de 1 de marzo de 2002 (AS 2002/630).

El TS, en su resolución, destaca el hecho de que, a pesar de que el sindicato en cuestión había venido utilizando el procedimiento descrito para el envío de información sindical, no existía pacto ni individual ni colectivo, ni manifestación unilateral de la empleadora en la que se haya otorgado al sindicato la utilización de la herramienta de trabajo (el correo electrónico) de la entidad demandada. Así las cosas, la Sala subraya que no hay norma jurídica alguna que conceda al sindicato el derecho a utilizar los medios informáticos del empleador para realizar sus actividades de comunicación de contenidos sindicales.

Concluye el TS afirmando que «el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de agosto, consagra el derecho de los afiliados a recibir la información que les remita su sindicato, mas no establece que sea la empresa la que deba facilitar los medios materiales para llevarla a cabo», no sin antes indicar que «la utilización del sistema que hoy se niega podrá ser objeto de negociación colectiva o acuerdo de cualquier tipo, pero, mientras no se obtenga, la utilización deberá ser expresamente consentida por la demandada».

5. CONCLUSIONES

En el mundo actual de los negocios y la empresa, el correo electrónico e *Internet* se han convertido en herramientas de trabajo casi indispensables. Estos mismos medios de comunicación e información habilitados por el empleador son susceptibles de utilización por los empleados para finalidades ajenas a su relación laboral y de clara naturaleza privada.

Nuestro ordenamiento jurídico no contiene norma alguna que determine si es o no posible esta utilización de los sistemas de comunicación de la empresa con una finalidad ajena a la relación laboral, por lo que esta materia queda sujeta a las previsiones que se puedan establecer en los contratos de trabajo, convenios colectivos o mediante las normas de conducta, expresas o tácitas, emanadas unilateralmente de la empresa.

Del mismo modo, tampoco existe disposición alguna que regule las facultades empresariales de control y vigilancia en relación con el correo electrónico e *Internet* y, en particular, si el empresario puede acceder al correo electrónico de sus empleados y a las conexiones que realicen a través de *Internet*. No

obstante, es indudable que el empresario ostenta un interés legítimo en controlar y supervisar las actividades que sus empleados realicen a través de dichos medios.

De esta forma se produce un conflicto entre el poder de dirección y control de la actividad laboral que ostenta el empresario, manifestado en la facultad de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales, reconocido por el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, y el derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones de los empleados en cuanto ciudadanos, que se encuentran consagrados por el artículo 18 de la Constitución española.

Al margen de otras matizaciones, la cuestión parece que debe resolverse atendiendo a la doctrina del Tribunal Constitucional relativa a las limitaciones de los derechos fundamentales que resultan lícitas y constitucionalmente admisibles, ya que el derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, al igual que el resto de los derechos fundamentales, no tienen un carácter absoluto, sino que pueden verse modulados en presencia de otros intereses legítimos merecedores de tutela.

Para la determinación de qué limitaciones han de ser admitidas, el Tribunal Constitucional recurre al que ha denominado criterio de proporcionalidad, que se concreta en un triple juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. Con arreglo a esta pauta, en síntesis y en relación con lo que aquí interesa, para que las actividades de control empresarial puedan considerarse respetuosas con el derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones han de ser las indispensables y estrictamente necesarias para satisfacer un interés empresarial merecedor de tutela y protección, de manera que si existen otras posibilidades de satisfacer dicho interés menos invasivas para el derecho del trabajador, habrán de emplearse éstas. Igualmente, la medida empresarial ha de ser ponderada, en el sentido de que han de derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre los derechos fundamentales de sus empleados.

Por otra parte, el correo electrónico e *Internet* pueden constituir potentes mecanismos de transmisión de información y propaganda sindicales, por lo que

las organizaciones sindicales han prestado gran atención a la posibilidad de hacer llegar esa información y propaganda a sus simpatizantes y afiliados través de los sistemas informáticos puestos a su disposición por sus empleadores para el desarrollo de su prestación laboral para ellos.

Si bien no existe aún un cuerpo consolidado de doctrina judicial en relación con estas cuestiones, los Tribunales no han permanecido ajenos a las mismas y han sentado las bases sobre las que resolverlas. Así, el

Tribunal Supremo ha considerado que la utilización de los sistemas de correo electrónico y acceso a *Internet* para la difusión de información sindical puede ser objeto de negociación colectiva o acuerdo de cualquier tipo, pero, mientras no exista este acuerdo, esa utilización deberá ser expresamente consentida por el empresario, ya que no hay norma jurídica alguna que conceda al sindicato el derecho a utilizar los medios informáticos del empleador para realizar sus actividades de comunicación de contenidos sindicales.

