

FACULTADES DEL EMPLEADOR Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR

Supervisión en el uso del correo electrónico

Su empleo motiva la aparición de diversos problemas jurídicos, como en las relaciones laborales

Uno de los avances tecnológicos más importantes de hace 15 años es Internet, que genera una gran fluidez en las comunicaciones y en el acceso a la información. De los múltiples servicios que brinda, el correo electrónico es, sin duda, uno de los más empleados. El correo electrónico o e mail (electronic mail) es una aplicación de Internet por medio del cual se envían mensajes de un computador a otro.

Brinda las siguientes ventajas en comparación con el correo tradicional: economía (sólo hay que disponer de una cuenta de correo y de una computadora conectada a Internet); rapidez (en cuestión de minutos los mensajes llegan a su destino); facilidad de emisión (la copia de un mensaje es distribuida fácilmente a varios destinatarios, en forma simultánea); y ecología (no es necesario el empleo de papel o tinta).

Sin embargo, su uso motivó la aparición de diversas dificultades jurídicas, una de ellas en las relaciones laborales.

Por las ventajas mencionadas, el correo electrónico es una herramienta imprescindible en el ámbito laboral, por lo que es normal que un empleador proporcione a sus trabajadores una cuenta de correo electrónico para el desempeño de sus funciones. Sin embargo, también podría emplearse fácilmente en horas de trabajo para fines personales o filtrar información del empleador a terceros.

Por ello, el empleador se asegurará con la posibilidad de fiscalizar el uso de las cuentas de correo electrónico de sus trabajadores, para garantizar su empleo conforme a los fines establecidos.

En este punto, existiría un conflicto entre el derecho a la intimidad de un trabajador y de fiscalización de su empleador respecto al uso del correo electrónico proporcionado.

En caso de que el trabajador utilizara el correo electrónico facilitado por su empleador para el envío o recepción de comunicaciones personales, ¿podría oponerse a que éste revisara dichas comunicaciones en ejercicio de su derecho a la intimidad? o ¿debería primar el derecho de fiscalización del empleador frente al de intimidad del trabajador?

Para responder a dichas interrogantes debemos precisar el contenido esencial del derecho a la intimidad, recogido en el artículo 2º, inciso 7, de la Constitución Política del Perú (en adelante, la Constitución), y, específicamente, en el contexto de una relación laboral, en el artículo 26º, inciso 2, de dicho cuerpo legal.

El derecho a la intimidad, como todos los demás, no es absoluto, sino que tiene límites determinados en función de su contenido esencial, que está dado por el ámbito personal y privado de cada quien, con la posibilidad de permitirle elegir qué información divulgar, a quién y por qué medios, así como qué información mantener en reserva.

Tal es el contenido esencial del derecho a la intimidad, reconociéndose que la persona dispone de una dimensión privada, cuya salvaguarda es necesaria para su normal desarrollo emocional y social.

De ese modo, la esfera de protección del derecho a la intimidad incluye a los mensajes o la información personal recibida o transmitida a través del correo electrónico. Por lo tanto, un trabajador que haga uso del e mail proporcionado por su empleador tendrá el derecho –en principio– a que el contenido de los mensajes personales transmitidos no sea visto por dicho empleador o terceras personas, en tutela de su derecho a la intimidad.

Supervisión y sanción

En relación con los alcances del derecho de fiscalización y sanción de un empleador respecto de sus trabajadores, es necesario mencionar que un empleador requiere de ciertas herramientas que le aseguren un control económico como político de su empresa, así como del personal que contrate para el desempeño de su actividad empresarial. Una de dichas herramientas es la subordinación, que limita la autonomía del trabajador, quien se halla sometido al poder de dirección del empleador.

Éste tendrá entonces el derecho de fiscalizar el uso adecuado de las cuentas de correo que entregue a sus trabajadores, para garantizar su uso estipulado previamente, pudiendo ejercer su potestad disciplinaria o sancionadora en caso de que se verifique la utilización inadecuada de las cuentas de correo empleadas para la ejecución de la prestación laboral. Determinados los alcances del derecho a la intimidad del trabajador y del derecho de fiscalización y sanción del empleador, se constata que existirán situaciones en las que el empleador, en ejercicio de su facultad fiscalizadora, accederá a los mensajes transmitidos mediante las cuentas de correo electrónico entregadas para la ejecución de la prestación laboral, incluidos los mensajes personales.

En este caso, el trabajador no podrá oponer su derecho a la intimidad, toda vez que la prestación laboral no se halla dentro de los alcances de su esfera privada. No es posible afirmar que la prestación laboral constituye una esfera privada del trabajador, por el contrario, el empleador tendrá plenas facultades para acceder a la forma como se ejecute la prestación laboral y al resultado de ella, pues tiene un interés legítimo en ello.

En consecuencia, el empleador tendrá la posibilidad de acceder a la información enviada o recibida en la cuenta de correo proporcionada, sin tener que distinguir si es personal o no.

Conclusiones

Ningún derecho es, como mencionamos, ni absoluto ni arbitrario, por lo que para el ejercicio de la facultad de fiscalización de los correos electrónicos por el empleador deberán reunirse los siguientes requisitos:

l Un acuerdo previo, en el que se detalle el uso que dará el trabajador a la cuenta de correo asignada y se estipule la facultad de fiscalización del empleador respecto del empleo de dicha cuenta (pudiendo contenerse el acuerdo en el contrato de trabajo);

l Un procedimiento preestablecido que regule el ejercicio de fiscalización y que impida causarle un estado de indefensión al trabajador, debiéndole ser posible realizar los descargos que crea convenientes, de ser el caso.

l Como se aprecia, estará en manos tanto del trabajador como del empleador evitar eventuales situaciones de conflicto en el empleo de un medio tecnológico que ofrece muchas ventajas, como es el correo electrónico.

HERNÁN TORRES ÁLVAREZ
Estudio Ferrero Abogados