

OPINIÓN

¿Puede el empleador acceder al e-mail del trabajador?

JUAN CARLOS CALDERÓN
Asociado senior de
Rosselló Abogados



Una reciente sentencia emitida por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha generado conmoción y gran debate en Europa y Estados Unidos, pues establece que el empleador puede ingresar a los correos del trabajador e incluso despedirlo por su uso inadecuado. Ante la perspectiva de que esta

tendencia cobre vigencia rápidamente en nuestro país, resulta necesario abrir nuevamente el debate en el Perú.

La entrega de equipos informáticos, cuentas de correo electrónico y otras tecnologías como herramientas de trabajo destinadas a mejorar la eficiencia y productividad dejan abierta la posibilidad de su control y vigilancia por parte del empleador, a fin de fiscalizar el cumplimiento óptimo de las obligaciones laborales del trabajador. Esta supervi-

sión se da sobre la base de la buena fe laboral, por lo que se espera que el trabajador esté destinando su tiempo y equipos al desarrollo de las labores.

En nuestro país los poderes de dirección y fiscalización del empleador se encuentran regulados en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual dispone que el empleador se encuentra facultado para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las

mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier tipo de infracción o incumplimiento.

Así, esta ley regula como falta grave que justifica el despido “la utilización indebida de los bienes o servicios del empleador que se encuentran bajo la custodia del trabajador”. Bajo esta descripción se encuentran sin lugar a dudas los equipos informáticos y la cuenta de correo electrónico entregadas al trabajador.

Si bien en la legislación peruana no existe una disposición específica que regule la posibilidad de revisar el contenido de los correos electrónicos, dicha facultad ha sido materia de algunos pronunciamientos del Tribunal Constitucional, convertidos por la particularidad de cada caso.

En estos pronunciamientos se estableció que el empleador se encontraría facultado para revisar las comunicaciones y documentos privados del trabajador, como es el caso del correo electrónico, solo si cuenta con un mandato judicial que lo autorice.

Sin embargo, de dichos pronunciamientos que cuentan con algunas posiciones singulares de los magistrados, se desprende que esto sí sería posible

.....
“
.....

La facultad de revisar el contenido de los correos electrónicos ha sido materia de algunos pronunciamientos del Tribunal Constitucional”.

cuando el trabajador es debidamente capacitado e informado sobre el correcto uso y que el empleador efectuará un control periódico.

De esta forma, no le quedará ninguna duda al trabajador del uso adecuado de las computadoras y correos electrónicos, los cuales deben ser destinados exclusivamente a la prestación efectiva de los servicios que ha contratado el empleador; no pudiéndose entender como un bien privado y exclusivo sobre el cual pueda desarrollarse cierta expectativa de confidencialidad o privacidad personal.

De este modo, resulta recomendable que se adopte una política de información y capacitación inequívoca a los trabajadores sobre el control y uso adecuado del correo electrónico laboral.