

DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES INESPECÍFICOS A LA INTIMIDAD Y AL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES. ESPECIAL REFERENCIA AL USO DEL CORREO ELECTRÓNICO, A PROPÓSITO DE LA SENTENCIA CASATORIA LABORAL PERUANA, DE 10 DE MARZO DE 2017

Rebeca Karina Aparicio Aldana

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de nuevas tecnologías ha provocado un cambio profundo en la forma de obtener y difundir información en todos los sectores sociales. El uso de plataformas virtuales en el trabajo supone un avance significativo para agilizarlo, abaratar costos, tener acceso rápido a información y al intercambio de ideas y opiniones lo que permite mejorar la eficacia y eficiencia de la empresa.

Ello, sin embargo, genera una serie de problemas jurídicos, más aún cuando no existe en el Perú una regulación expresa que disponga la adecuada conducta de los trabajadores y empleadores al respecto¹. De ahí que este trabajo se detenga en determinar cuál es el alcance jurídico legítimo del uso de una de estas nuevas tecnologías en las relaciones laborales: el correo electrónico, utilizando como estrategia para ello el análisis de la sentencia casatoria N° 14614 – 2016 – Lima, de 10 de marzo de 2017.

1 Actualmente existen dos proyectos de ley: 2604/2013-CR y 3329/2013-CR. Un análisis sobre su contenido y desarrollo en Vásquez (2017, pp. 71 -72).

Es necesario precisar que en este trabajo se citarán sentencias del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo español, así como sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, las siglas para hacer referencia a estos pronunciamientos serán: Tribunal Constitucional Español: STCE, Tribunal Supremo Español: STSE, Tribunal Europeo de Derechos Humanos: STEDH, en lo que respecta a las sentencias peruanas se utilizarán las siglas usuales.

DERECHO AL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES Y DERECHO A LA INTIMIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES

El derecho al secreto de las comunicaciones impide la intromisión de terceros en el proceso de transmisión de mensajes entre personas determinadas, a través de cualquier soporte técnico, y su retención por cualquier medio (STCE 70/2002, de 3 de abril de 2002 (RTC 2002\70)), salvo autorización judicial. El artículo 10 de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho de toda persona: «al secreto y a la inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados». Además, dispone que «las comunicaciones, telecomunicaciones o sus instrumentos sólo pueden ser abiertos, incautados, interceptados o intervenidos por mandamiento motivado del juez, con las garantías previstas en la ley». Asimismo, deberá guardarse secreto de los asuntos ajenos al hecho que motiva su examen y, de acuerdo con la constitución, cualquier documento privado obtenido con violación de este precepto no tendrá efecto legal alguno.

Como se puede observar esta norma no hace referencia expresa al correo electrónico, sin embargo, está claro que se trata de un medio de comunicación interpersonal que debe quedar amparado por este artículo (Marín, 2011, p. 32), así como cualquier otro tipo de tecnología comunicativa existente o que vaya apareciendo en el futuro (Fernández, 2008, p. 38). Ahora, el secreto de las comunica-

ciones, cuando éstas no tienen el tradicional formato documentario contenido en una misiva o carta, viene determinado por el soporte técnico que utilizan los interlocutores para transferirse información, por ello, para que este derecho produzca sus efectos, las comunicaciones tienen que ser realizadas mediante el empleo de canales cerrados de transmisión de mensajes; y, asimismo, debe garantizarse la capacidad objetiva del medio utilizado para proporcionar una expectativa razonable de secreto (Rodríguez, 1998, pp. 65-66).

Con esto no queremos decir que las comunicaciones persona a persona no gocen de la protección constitucional que brinda el derecho al secreto de las comunicaciones. Ello se debe, principalmente, al avance de las nuevas tecnologías (Serrano, 1980, p. 241). Es cierto que, en general, la comunicación «directa» no se realiza a través de medio técnico alguno, por lo que las garantías que se derivan de mantener la comunicación dentro de un canal cerrado no le son aplicables.

Sin embargo, actualmente, cada vez con más facilidad y sin mayores conocimientos técnicos, es posible que tal comunicación quede registrada a través de medios de grabación visual o sonora. En estos casos, obviamente, si un tercero interceptara tal comunicación, registrándola sin el consentimiento de las partes, vulneraría el derecho al secreto de las comunicaciones, pues, ajustando su ejercicio a la realidad actual, el mismo protege, también, cualquier proceso de transmisión de mensajes, incluido el de persona a persona, de su intromisión y retención, a través de cualquier medio técnico que terceros puedan realizar ilegítimamente sobre ellas. Queda claro, entonces, que el secreto en las comunicaciones opera respecto de terceros ajenos a la comunicación. Por ello, cuando tal intromisión no se produce, siendo el propio receptor de la información quien divulga la misma, el derecho al secreto de las comunicaciones no se vulnera.

Así, el derecho al secreto de las comunicaciones cuida mantener en reserva lo comunicado, incluso después de agotado el proceso

de transmisión (mensajes recibidos y guardados por el destinatario) (STCE 114/1984, de 29 de noviembre, fundamento jurídico 7 (RTC 1984\114)) y al margen de su contenido, es decir, afecte o no a la esfera íntima o personal. Esto último es lo que diferencia el derecho al secreto de las comunicaciones del derecho a la intimidad, en tanto, el derecho al secreto de las comunicaciones se predica de todo lo comunicado, pertenezca o no el objeto de la comunicación al ámbito de lo personal, lo íntimo o lo reservado (Marín, 2005, p. 153), propio del derecho a la intimidad. Por ello, puede suceder que, aunque no se vulnere el derecho al secreto de las comunicaciones, porque quien ha divulgado la información es el propio receptor del mensaje o porque los interlocutores no utilicen un canal cerrado de comunicación, sí sea posible la vulneración del derecho a la intimidad.

Cabe precisar que, en lo que respecta al ejercicio del derecho a la intimidad en las relaciones laborales, debe distinguirse entre la intimidad en sentido estricto y la vida privada del trabajador.

La intimidad en sentido estricto es aquel ámbito excluido de cualquier intromisión ajena, en tanto se sitúa por completo en la interioridad del sujeto, fuera del alcance de los demás. De ahí que, naturalmente, este ámbito no esté dirigido a su exteriorización, salvo que voluntariamente el sujeto decida comunicarle a otro este aspecto personalísimo de su vida. Si tal manifestación se produjera, quien recibe la información no se encuentra autorizado, dado el carácter íntimo de lo revelado, a transmitir a un tercero ajeno lo que conoce, pues el único que tiene legítimo derecho para comunicar este aspecto reservado de su ser es el propio sujeto titular de ese mundo interior². Por lo dicho, la intimidad en sentido estricto del trabajador no puede ser, bajo ningún aspecto, objeto de control empresarial.

2 Posición similar en Pacheco (2007, p. 217).

Por su parte, el derecho a la vida privada se refiere a aquellos aspectos que se desenvuelven dentro de un círculo cerrado de personas cercanas y, por ello, su contenido puede ser conocido dentro de ese ámbito (Serna & Toller, 2000, p. 120). Así, el ejercicio del derecho a la vida privada genera un impacto en la participación en la vida colectiva, al implicar la previa existencia de una relación con otros. Por ello, aquellos aspectos de la vida privada que puedan generar algún tipo efecto sobre la relación laboral podrán ser objeto de control por parte del empresario, en tanto dichas acciones pueden afectar directa o indirectamente la actividad productiva de la empresa (Aparicio, 2016b, p. 57).

USO DEL ORDENADOR EN LA EMPRESA: UN DESARROLLO DOCTRINAL

Como ya dijimos, el uso de nuevas tecnologías ha modificado drásticamente los procesos de comunicación, producción y resultados de las empresas y, obviamente, ello ha generado un cambio profundo en el ejercicio de las relaciones laborales³. Uno de los efectos más notorios de la introducción de estas herramientas informáticas dentro de las corporaciones es el cuantioso tiempo que muchos de los trabajadores pasan delante de un computador con el fin de cumplir las funciones que le han sido encomendadas; instrumento que no sólo permite al trabajador mantener una relación con su empleador y compañeros de trabajo, sino que le conecta con el mundo, permitiéndole, también, relacionarse con su entorno más íntimo o cercano.

3 Así, por ejemplo, muchos de los más importantes documentos laborales, como, boletas de pago, certificados de trabajo liquidaciones entre otros, pueden ser generados actualmente con el uso de las nuevas tecnologías. Al respecto Valderrama (2017, pp. 45-48).

Además, en la mayoría de ocasiones, el computador que utiliza el trabajador para desarrollar su prestación es de propiedad del empleador y, ello, lo convierte en una herramienta de trabajo, sobre la cual el trabajador no puede «gozar o disponer» para fines personales o privados.

El trabajador es un mero usuario del computador y, en tanto subordinado a las directrices del empleador, debe utilizarlo para satisfacer los intereses empresariales, pues la empresa es la legítima titular de este instrumento, por lo que no se puede afirmar que el trabajador tenga un título originario sobre tales herramientas informáticas, pues las computadoras se sitúan frente al trabajador en una posición de ajenidad similar a la que existe respecto del resto de bienes muebles e inmuebles que pertenecen a la empresa⁴.

Ello supone que en principio el empleador se encuentra legitimado para prohibir el uso personal del trabajador de las computadoras de la empresa y para realizar controles sobre las computadoras que son de su propiedad.

Sin embargo, con la finalidad de no vulnerar los derechos fundamentales a la intimidad y al secreto de las comunicaciones es necesario tener en cuenta:

1. En relación con la prohibición de uso personal del ordenador es importante señalar que ello no significa que el empleador no se encuentre obligado a tolerar el uso razonable de tales herramientas informáticas para fines personales por parte de los trabajadores, ello debido al uso habitual y constante de esta herramienta por parte de los empleados. Lo que se prohíbe es el uso abusivo que suponga un descuido en el desarrollo de las funciones o una utilización contraria a los objetivos propios de la actividad empresarial. Sin embargo, dado

4 En el mismo sentido Montoya (2009, p. 39).

el fin para el que debe utilizarse el aparato, esta prohibición también genera en el empleador la presunción de que el grueso de los mensajes y contenidos que obran en el computador son de carácter laboral.

2. Los tipos de controles que el empleador puede realizar sobre las computadoras de la empresa.
3. La diferencia entre el computador (capacidad de memoria propia del aparato y los programas, redes o sistemas corporativos) y las páginas de redes sociales, correos electrónicos, chats y otros cuya titularidad puede ser diversa y que tienen origen en internet.

Con respecto a los tipos de controles estos pueden ser:

- a. El realizado para efectos de vigilar el cumplimiento de la prestación laboral a través del uso profesional de los instrumentos informáticos de la empresa.
- b. El que supervisa que las herramientas informáticas no son utilizadas para fines personales o ajenos a su prestación de trabajo, lo que supone la revisión del contenido de las comunicaciones realizadas por los trabajadores.

En el primer caso, dado que lo único que se pretende es determinar si la herramienta informática es utilizada adecuada y profesionalmente para fines laborales, basta que en la vigilancia empresarial se utilicen medios no invasivos, como, por ejemplo, programas de control a distancia que no permitan acceder al contenido de lo comunicado, sino únicamente a datos suficientes para saber si el uso del ordenador es laboral o no y, de identificar un uso extra laboral, la hora y duración de la utilización para fines personales, para establecer si tal uso es o no abusivo; de igual forma si el problema es de cantidad de información guardada en el ordenador, simple-

mente se deberá revisar el número de GBs disponibles o utilizados con el objeto de conocer si lo almacenado en el sistema es lo que ocasiona la lentitud del aparato⁵. Así, sólo aquellos usos personales irracionales dentro del horario de trabajo de los sistemas informáticos de la empresa podrán ser sancionados por el empleador⁶; ello, sin perjuicio del uso de sistemas preventivos de filtro que permitan bloquear determinadas páginas o descargar archivos de ocio.

En el segundo tipo de control, que sí implica la posibilidad de una revisión de los contenidos o mensajes que obran en el computador, debe tenerse en cuenta que la prohibición de uso personal genera una serie de efectos jurídicos en relación con la posibilidad de control del correo electrónico corporativo de la empresa, efectos que pueden extenderse a cualquier otro medio de transmisión de mensajes corporativos como los chats o *messenger*.

El primero es que esta prohibición convierte al correo electrónico corporativo en un canal abierto de comunicación, pues el empleador puede, por el carácter de herramienta de trabajo del instrumento y la presunción de que el grueso de su contenido será estrictamente laboral, realizar un control sobre los mensajes que obran en dicho correo electrónico lo que supone romper la expectativa razonable de secreto de las comunicaciones. Así, la revisión de los contenidos o mensajes que obran en el correo electrónico corporativo no supondrá una intromisión ilegítima por parte del empresario, no vulnerando, entonces, el derecho al secreto de las comunicaciones⁷.

5 Respecto a los diversos métodos de control empresarial sobre las herramientas informáticas que proporciona a sus trabajadores Martínez, Luna, Infante & Martínez (2003, pp. 1428-1429).

6 STSJ Cataluña, de 28 de enero de 2005 (JUR 2005, 81636).

7 Posición similar: STC Exp. N° 00114- 2011-PA/TC, de 10 de enero de 2012, fundamento jurídico 9 del Magistrado ETO CRUZ.

Ahora, con el fin de no vulnerar el derecho a la intimidad para realizar este tipo de control sobre los contenidos y mensajes del correo electrónico corporativo es necesario que existan indicios razonables de incumplimiento laboral que legitimen el acceso a dicha información, como podrían ser, por ejemplo, la existencia de indicios de filtración de información de la empresa a la competencia, uso de un lenguaje irrespetuoso dirigido a ofender a los jefes o compañeros de trabajo, transmisión de información falsa de la empresa o que suponga la vulneración del derecho al honor de personal, clientes o usuarios de la corporación, entre otros.

De esta forma se garantiza que el empleador no utilice estos controles sobre los contenidos de forma arbitraria, sin tener en cuenta las particulares circunstancias de la relación laboral que se pretende vigilar, sino que su elección, en torno a los tipos de control sobre los medios informáticos de la empresa, debe ser la más idónea, oportuna y necesaria, ajustándose al objeto que se pretende conseguir con la vigilancia y supervisión de las actividades laborales del trabajador (Aparicio, 2016b, p. 103).

En este orden de ideas, de no existir estos indicios razonables de incumplimiento sólo cabe que el empleador realice el primer tipo de control sobre la herramienta informática, por su carácter no invasivo de los mensajes y contenidos que obran en el correo electrónico corporativo (Roig, 2007, p. 74 y 78). Por el contrario, de existir estos indicios, el control sobre los mensajes que obran en el correo electrónico será legítimo al tener como fin el comprobar si efectivamente el trabajador o trabajadores incumplen con sus deberes laborales.

En relación con la diferencia entre el computador y sistemas corporativos (capacidad de memoria propia del aparato y los programas, redes corporativas) y las páginas de redes sociales, correos electrónicos, chats y otros, cuya titularidad puede ser diversa y que tienen origen en internet, habría que decir lo siguiente:

Actualmente, es posible que los trabajadores cuenten con una serie de medios de comunicación electrónica que pueden ser abiertos en cualquier plataforma que tenga internet, como, el computador de la empresa. Así, existen el correo electrónico personal, los sistemas *messenger*, las redes sociales, etc., todos estos sistemas pueden ser de titularidad del trabajador, aunque la apertura y uso de los mismos se desarrolle utilizando el computador que la empresa les ha proporcionado para desarrollar sus funciones laborales.

Dado que los trabajadores pueden utilizar las computadoras de la empresa para abrir estos sistemas informáticos personales, el empleador se encuentra legitimado para realizar sobre ellos el primer tipo de control, es decir, vigilar que esta herramienta informática corporativa sea utilizada, principalmente, para los fines a los cuales está dirigida. Por ello, a través de métodos no invasivos de los contenidos que obran en estos medios de comunicación, podrá controlar, por ejemplo, el tiempo en que el trabajador utiliza estos sistemas o el “peso” de la extensión web que puede afectar al soporte informático al hacerlo más lento o no permitir almacenar más información, etc.

Ahora, con respecto al control de contenidos ya hemos adelantado que si se tratara de correos electrónicos corporativos o cualquier otro medio de transmisión de mensajes, cuya titularidad sea de la empresa (incluyendo servicios de mensajería instantánea y redes sociales), el empleador se encontrará legitimado a realizar, no sólo el primer tipo de control, sino también a revisar los contenidos de los mensajes, siempre y cuando, exista previamente indicios razonables de incumplimiento, sin que ello suponga una vulneración, ni al derecho al secreto de las comunicaciones (al encontrarse en un canal abierto de comunicación), ni al derecho a la intimidad (al presumirse el carácter laboral del grueso de las comunicaciones y el posible incumplimiento de las obligaciones de uno o varios de los trabajadores).

Por el contrario, en el caso de sistemas informáticos cuya titularidad es del trabajador, como correos electrónicos personales, redes sociales (*Facebook, Twitter, LinkedIn*, etc.) o sistemas de mensajería instantánea personal como (*Yahoo* o *Hot Messenger*), el empleador no podría realizar un control de contenidos cuando el trabajador utilice el computador que la empresa le ha asignado para revisar esos sistemas, porque no es el titular de la cuenta, ello debido a que, aunque el soporte de estas comunicaciones pertenece a la empresa o entidad en la que un trabajador labora, ello no significa que ésta pueda arrogarse de forma exclusiva y excluyente la titularidad de todos las páginas de internet que se abran o revisen en el aparato⁸, y, por ende, la única posibilidad para que tal control empresarial sobre las cuentas personales de los trabajadores se produzca sería contar con autorización judicial (STC EXPN°1058-2004-AA/TC, de 18 de agosto de 2004).

ANTECEDENTES JURISPRUDENCIALES

La primera de las sentencias en donde el Tribunal Constitucional se pronuncia sobre el uso de las nuevas tecnologías dentro de la empresa es la contenida en el EXP. 1058-2004-AA/TC, de 18 de agosto de 2004. Los hechos eran los siguientes: Rafael Francisco García Mendoza trabajador de SERPOST (Correos del Perú) es despedido por haber utilizado, supuestamente, de forma indebida recursos públicos dentro del horario de trabajo habiéndose constatado el envío de material pornográfico, a través de su correo electrónico personal «*Lotus notes*» utilizando para ello la computadora propiedad de la empresa.

El trabajador interpone demanda solicitando se deje sin efecto la Carta N° 505- G/02 de 21 de junio de 2002 mediante la cual se resuelve su vínculo laboral y, por consiguiente, se ordene su reposi-

8 Al respecto Aparicio (2016a, pp. 109-114).

ción en el cargo que venía desempeñando. El derecho fundamental que el demandante alega es la vulneración del derecho al debido proceso laboral en tanto no se le ha permitido, desde el momento mismo de su imputación, el ingreso a la empresa lo que no le ha permitido ejercer adecuadamente su derecho de defensa⁹.

El Tribunal Constitucional peruano se percata de que, el presente caso se encuentra directamente relacionado con la protección de los derechos constitucionales del actor a la privacidad y a la reserva de sus comunicaciones, en las relaciones laborales: el saber si los medios informáticos de los que se vale un trabajador para realizar sus labores puede considerarse dominio absoluto de la entidad o empresa para la que labora, o, si por el contrario existe un campo de protección respecto de determinados aspectos en torno de los cuales no le está permitido al empleador incidir de manera irrazonable. Para ello destaca los siguientes hechos:

1. Que el nuevo subgerente de Recursos humanos de la empresa solicitó la intervención de notario público con el fin de constatar la existencia de correos pornográficos almacenados en la computadora u ordenador que le había sido asignado y que anteriormente se había encontrado en posesión del trabajador Javier Arévalo.
2. Producto de esta constatación se ingresa, sin autorización, al correo electrónico personal (*Inbox Lotus notes*) del trabajador Javier Arévalo en donde se percatan de la existencia de correos electrónicos de contenido pornográfico enviados por el demandante Rafael García, supuestamente remitidos desde otra computadora u ordenador de SERPOST.

De lo dicho el Tribunal llega a las siguientes conclusiones: 1. Que

⁹ Un comentario a esta sentencia en Toyama & Irujo (2011, pp. 21-32) y Puntriano (2012, págs. 171-181).

no fue en la computadora del recurrente en donde se hizo la constatación notarial de los correos cuestionados, sino la de un tercero; 2. Que, pese a que los correos enviados pertenecían a otra persona, en este caso el Sr. Javier Arévalo, el sub gerente de recursos humanos procedió *motu proprio* a abrirlos y a revisarlos, sin autorización de quien, en todo caso, era el único y excluyente destinatario de los mismos; 3. Que no existe denuncia alguna sobre el envío de los correos por parte de su verdadero destinatario, quien, en todo caso, tendría que considerarse el supuesto agraviado y no la persona que ha promovido la denuncia; 4. Además, en el momento en que la demandada procedió a revisar el ordenador del actor, hecho que se produce el mismo día en que se cursa carta de imputación de cargos y se le impide el ingreso al centro de trabajo, no se llegó a verificar técnicamente la existencia de correos originalmente remitidos desde la unidad de cómputo que le fue asignada, por lo cual, señala el Tribunal debió procederse a una investigación mucho más profunda y detallada y no a una decisión inmediata.

Teniendo en cuenta estos hechos el Tribunal señala:

1. Que, aunque una empresa o entidad puede otorgar a sus trabajadores facilidades técnicas o informáticas a efectos de desempeñar sus funciones en forma idónea y acorde con los objetivos laborales que se persigue, no es menos cierto que cuando tales facilidades suponen instrumentos de comunicación y reserva documental no puede asumirse que las mismas carezcan de determinados elementos de autodeterminación personal, pues sabido es que en tales supuestos se trata del reconocimiento de condiciones laborales referidas a derechos fundamentales que, como tales, deben respetar las limitaciones y garantías previstas por la Constitución Política del Estado.
2. Aunque, ciertamente, puede alegarse que la fuente o el soporte de determinadas comunicaciones y documentos le

pertenecen a la empresa o entidad en la que un trabajador labora, ello no significa que la misma pueda arrogarse en forma exclusiva y excluyente la titularidad de tales comunicaciones y documentos, pues con ello evidentemente se estaría distorsionando el esquema de los atributos de la persona, como si estos pudiesen de alguna forma verse enervados por mantenerse una relación de trabajo.

3. Que, la relación laboral no pueda desconocer los derechos fundamentales de los trabajadores. Ahora, ello no significa que tales atributos puedan anteponerse a las obligaciones laborales de tal manera que éstas terminen por desvirtuarse o desnaturalizarse. En tales supuestos, es evidente que el empleador no solo puede, sino que debe, hacer uso de su poder fiscalizador e, incluso, disciplinario. Sin embargo, la única forma de determinar la validez, o no, de una medida de tal índole es respetar las propias limitaciones establecidas por la Constitución y, en segundo lugar, implementar mecanismos razonables que permitan, sin distorsionar el contenido de los derechos involucrados, cumplir los objetivos laborales a los que se encuentran comprometidos los trabajadores y las entidades empleadoras a las cuales pertenecen.
4. Lo que se plantea en el presente caso no es, sin embargo, que la empresa demandada no haya podido investigar un hecho que, a su juicio, consideraba reprochable, como lo es el uso de un instrumento informático para fines eminentemente personales, sino el procedimiento que ha utilizado a efectos de comprobar la presunta responsabilidad del trabajador investigado. Sobre este particular, es claro que si se trataba de determinar que el trabajador utilizó su correo electrónico para fines opuestos a los que le imponían sus obligaciones laborales, la única forma de acreditarlo era iniciar una investigación de tipo judicial, habida cuenta de que tal configuración procedimental la imponía, para estos

casos, la propia Constitución (artículo 2.10). La demandada, lejos de iniciar una investigación como la señalada, ha pretendido sustentarse en su sola facultad fiscalizadora para acceder a los correos personales de los trabajadores, lo que, evidentemente, no está permitido por la Constitución, por tratarse en el caso de autos de la reserva elemental a la que se encuentran sujetas las comunicaciones y documentos privados y la garantía de que tal reserva solo puede verse limitada por mandato judicial y dentro de las garantías pre-determinadas por la ley.

5. La demandada, por otra parte, tampoco ha tenido en cuenta que la forma como ha obtenido los elementos presuntamente inculpativos no solo ha vulnerado la reserva de las comunicaciones y la garantía de judicialidad, sino que ha convertido en inválidos dichos elementos, pues conforme lo establece la última parte del artículo 2º, inciso 10), de la Constitución, los documentos privados obtenidos con violación de los preceptos anteriormente señaladas no tienen efecto legal. Dicho todo esto, el Tribunal Constitucional declara fundada la acción de amparo.

Otro pronunciamiento de importancia es la Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 04224-2009- PA/TC, de 19 de julio del 2011¹⁰. Una trabajadora de la Caja Municipal de ahorro y crédito de Tacna que se desempeñaba como jefa encargada del órgano de control institucional (OCI) es despedida por comunicarse, a través de su correo electrónico personal (Hotmail), con un ex trabajador brindándole información confidencial de la institución y dañando la honorabilidad del Presidente Director y de la Gerencia utilizando, para ello, la computadora u ordenador de la empresa. Aduciendo argumentos similares a los contenidos en la Sentencia anterior, el Tribunal Constitucional declara fundado el recurso de amparo.

10 Un comentario a esta sentencia en Ulloa (2011, págs. 63-68).

Quizá, la principal novedad de esta sentencia sea - dado que de la carta de despido se desprende que la emplazada usó los correos electrónicos de cuentas privadas para imputar a la trabajadora la falta grave- que el Tribunal recalque que según la Constitución los medios de prueba utilizados por la empresa carecerían de validez al haberse obtenido vulnerando el procedimiento judicial respectivo, convirtiéndose en medios de prueba ilícitos. Por ello, de conformidad con el artículo 8 del Código Procesal Constitucional - que expresa que cuando exista causa probable de la comisión de un delito, el juez, en la sentencia que declara fundada la demanda, dispondrá la remisión de los actuados al Fiscal Penal que corresponda para los fines pertinentes de ley - el Tribunal Constitucional remite copias al Ministerio Público, a fin de que proceda conforme a sus atribuciones.

Las dos últimas sentencias del Tribunal Constitucional sobre el uso de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales no se refieren a la utilización del correo electrónico, sino a mensajes extraídos de chat virtual. Ambos pronunciamientos recaídos el 10 de enero de 2012, el contenido en el EXP. 03599-2010- PA/TC y el que obra en el EXP. 00114-2011- PA/TC se refieren a procesos de amparo interpuestos contra la misma empresa que contienen los mismos hechos y se resuelven de forma idéntica. En ellos, unos trabajadores de Telefónica del Perú fueron despedidos por la utilización indebida de bienes de la empresa, en concreto, del comando de mensajería instantánea que se le había brindado para desempeñar sus funciones. Los trabajadores alegan violación del derecho al secreto de las comunicaciones y, por ello afirman que las pruebas en las que se asientan tales imputaciones no pueden considerarse pruebas válidas. Dado que se declara por mayoría fundada la demanda es necesario destacar los distintos argumentos de los magistrados del Tribunal Constitucional siendo estos los siguientes¹¹:

11 También puede encontrarse una exposición resumida de dichos argumentos en De Lama (2012, pág. 110).

1. *Magistrado Masías Ramírez*: El comando de mensajería instantánea que proporciona el empleador a sus trabajadores es una forma de comunicación que al igual que la correspondencia se encuentra protegido por el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones, en tanto puede incluirse dentro conceptos de vida privada y de correspondencia por lo que se encuentra protegido, por el artículo 2.10 de la Constitución Política. En este sentido, el empleador se encuentra prohibido de conocer el contenido de las conversaciones contenidas en los programas de mensajería instantánea que le haya proporcionado al trabajador, así como interceptarlos, intervenirlos o registrarlos, pues ello vulnera el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones. La única forma de acreditar que el trabajador utiliza inadecuadamente los servicios de mensajería sería iniciar una investigación de tipo judicial.

Por ello -en razón de que la sociedad emplazada interceptó las conversaciones personales mantenidas entre los actores con otros trabajadores de contenido sexual y soez que obran en el servicio de mensajería instantánea *Net Send* que les brindó la empresa, sin que exista una resolución judicial que autorice dicha intervención- el despido de los demandantes vulnera el derecho al secreto a la inviolabilidad de las comunicaciones, pues las pruebas que justifican y sustentan el despido son pruebas prohibidas que no pueden ser utilizadas o valoradas por haberse obtenido inconstitucionalmente, razón por la cual se debe estimar la demanda.

2. *Magistrado Calle Hayen*: Sostiene argumentos parecidos al anterior magistrado afirmando la existencia de una violación del secreto de las comunicaciones y, en consecuencia, la ilegalidad e ilicitud de las pruebas obtenidas. Pero, pese a lo dicho se detiene a analizar si la falta cometida por los actores y la sanción recibida, el despido, son adecuadas. Afirma que las actividades que le han sido atribuidas a los trabajadores, si bien aparecen en el artículo 50 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa que dispone: «En caso de proporcionarle, la empresa, al trabajador acceso a un

terminal de computo u ordenador personal este queda obligado a usar el mismo y sus equipos periféricos (...) con fines exclusivamente laborales y para actividades relacionadas con los fines de la empresa y específicamente para la relación de tareas que le han sido encomendadas»; no especifica, si se trata de una falta grave o leve, ni la sanción que debe imponerse ante la comisión de la misma.

Por ello, dada la inexistencia de dicha calificación no puede aplicarse directamente el despido, sin perjuicio de que la empresa empleadora pueda aplicar medidas correctivas siguiendo los principios *pro hominen*, *induvio pro operario*, el derecho al debido proceso, razonabilidad y proporcionalidad establecidos por el Tribunal Constitucional. Por todo ello, declara fundada la demanda.

3. *Magistrado Eto Cruz*: Concluye que para que se configure el secreto de las comunicaciones no es suficiente que dicha comunicación se haya realizado mediante un medio físico o técnico, sino que es necesario que dicho medio haya sido utilizado con el objeto de efectuar una comunicación destinada a una persona en particular o a un grupo cerrado de participantes y que, adicionalmente a ello, se realice por medios que objetivamente hagan presumir a una persona que la comunicación se mantendrá en secreto. Estos elementos son los que configuran una «expectativa de secreto o confidencialidad».

En el caso de las relaciones laborales, cuando la empresa otorga a sus trabajadores determinados medios técnicos, como correo electrónico corporativo o el chat interno, con el objeto que sea utilizado para fines laborales, el trabajador no puede deducir, objetiva y razonablemente, que dicho medio técnico cuente con la garantía de secreto o de confidencialidad, pues ni el medio le pertenece, ni le ha sido entregado con otros fines que queden fuera de la esfera de los intereses del empleador, por ello, difícilmente, puede darse una expectativa razonable de secreto o de confidencialidad.

Sin embargo, al existir cierta presencia de un hábito social generalizado de tolerancia con ciertos usos personales moderados de los medios informáticos facilitados a los trabajadores por la empresa, este hábito puede generar en el trabajador una expectativa razonable de secreto o confidencialidad de las comunicaciones entabladas, a través del chat personal o el e-mail laboral.

Por ello resulta imperioso que el empleador explicita por escrito y a través de medios de información idóneos, sus políticas respecto al uso exclusivamente laboral de los recursos informáticos de la empresa y la posibilidad de efectuar controles que sean necesarios para verificar el adecuado uso de dichos medios. Cuando el empleador adopte estos recaudos no habrá generado en el trabajador ninguna expectativa de secreto o confidencialidad sobre las comunicaciones efectuadas, a través de recursos informáticos de la empresa, por lo que dichas comunicaciones no se encontrarán protegidas por el derecho al secreto de las comunicaciones.

Ahora, según el magistrado no existe en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa ninguna alusión al uso de las tecnologías de la información por parte de los trabajadores, ni de las formas de utilización de las mismas, ni de la capacidad de fiscalización, ni menos aún de las sanciones correspondientes para su uso indebido. Dicha ausencia generó en los trabajadores una expectativa de secreto y de confidencialidad de las comunicaciones realizadas por el chat o el servicio de mensajería interno de la empresa y, por lo tanto, dichas comunicaciones sí se encontraban protegidas por el derecho al secreto de las comunicaciones. Por ello declara fundada la demanda de amparo¹².

12 Los argumentos que sostiene el Dr. ETO CRUZ encuentran su fundamento en la Sentencia del Tribunal Supremo Español de 26 de septiembre de 2007. En el Perú presentan un resumen de esta Sentencia (Gamboa & Morachino, 2011, págs. 72-73).

4. *Magistrado Álvarez Miranda*: Señala que las cuentas proporcionadas por el empleador al estar vinculadas al dominio de la empresa deben ser utilizadas para usos estrictamente laborales. El empleador estará legitimado para velar por su correcto uso, no sólo porque su marca o nombre comercial podría perjudicarse al involucrarse en problemas no deseados, sino porque incluso podría comprometerse al empleador en litigios, tanto de naturaleza contractual como extracontractual.

Por ello no debe asimilarse mecánicamente el tratamiento de las cuentas privadas a las laborales, en tanto los sistemas informáticos entregados a los trabajadores son herramientas de trabajo y, por lo tanto, no se puede deducir que se haya generado una expectativa razonable de confidencialidad, más aún cuando el artículo 14 del Reglamento Interno de Trabajo estipula que los bienes de la empresa no pueden ser utilizados para fines distintos a los señalados al momento de su asignación. Por ello considera que debe declararse INFUNDADA la demanda.

5. *Magistrado Urviola Hani*: Destaca, que pese a que el Magistrado Eto Cruz afirma la inexistencia en el Reglamento Interno de Trabajo de disposiciones al respecto, en dicha norma interna existen varios artículos que podían servir de sustento para considerar que los trabajadores no contaba con una expectativa razonable de secreto y confidencialidad, por lo que las herramientas informáticas entregadas por el empleador a sus trabajadores deben ser utilizadas para fines vinculados a la labor que realiza el trabajador y no para conversaciones durante el horario de trabajo que nada tienen que ver con la labores realizadas por las demandantes. En conclusión, para este magistrado debe desestimarse la demanda.

ANÁLISIS DE LA SENTENCIA CASATORIA LABORAL Nº 14614 – 2016 – LIMA

Resumen del pronunciamiento

En el presente caso el Sindicato Único Nacional de Trabajadores de Nestlé Perú S.A. impugna, entre otros, los artículos 45 y 46 del Reglamento Interno de Trabajo, referidos al uso del computador y del correo electrónico en la empresa.

Estos artículos señalan lo siguiente:

Artículo 44°.- Son herramientas de trabajo de propiedad de Nestlé, entre otros, las computadoras – incluidas las cuentas de correo electrónico (e-mails)- la página web, los programas e información que haya en las mismas.

El personal de la empresa no debe mantener almacenado en los servidores de Nestlé archivos que no tienen relación con las necesidades del negocio, esto es: almacenamiento de música, videos, cadenas, juegos y diversos archivos ajenos a las actividades propias de la compañía. (...).

Artículo 45°.- En el caso que el colaborador tenga un correo electrónico asignado por la empresa, este es el responsable de su uso, estando reservado exclusivamente para actividades propias de su labor en Nestlé, por tanto, la empresa está facultada para revisar el contenido de los mismos. Los mensajes deberán ser redactados como si fuera un documento que pudiera llegar a ser parte de los archivos de la Compañía y que podría ser utilizado como evidencia por las autoridades judiciales. (...).

El sindicato afirma que la empresa empleadora no puede atribuirse la propiedad sobre la información que pudiera encontrarse en el equipo de cómputo que se le haya proporcionado al trabaja-

dor para realizar sus funciones, pues ello atentaría contra el derecho constitucional al secreto de las comunicaciones y su privacidad previstos en el inciso 10) artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

Al respecto, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia resuelve señalando que, si bien es cierto, los empleadores tienen facultades de control sobre la actividad laboral de sus trabajadores esta facultad de dirección y control no es irrestricta. Refiriéndose expresamente al uso del correo electrónico, señala que, aunque no existe una regulación en torno a las cuentas de correo electrónico por parte de los trabajadores, a través de los terminales de la empresa, dicho instrumento informático, dada su naturaleza de correspondencia, mensaje, archivo, dato o información electrónica, debe ser considerado como el equivalente electrónico del correo convencional de papel, constituyendo, por ende, una comunicación interpersonal y, por ello, bajo este contexto cualquier intromisión en tales correos supone una vulneración del derecho fundamental al secreto de las comunicaciones y a la intimidad y privacidad del trabajador¹³.

Con el fin de consolidar sus argumentos, la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria trae a colación, las sentencias del Tribunal Constitucional N° 1058 – 2004- AA- TC, 04224-2009- PA/TC y 3599-2010-PA-TC resaltando sus siguientes pasajes:

(...), es claro que si se trataba de determinar que el trabajador utilizó su correo electrónico para fines opuestos a los que le imponían sus obligaciones laborales, la única forma de acreditarlo

13 La Sentencia se vale de doctrina extranjera para sustentar sus afirmaciones, así, sic erat scriptum, cita a: Gelli, M. A. «Constitución de la Nación Argentina comentada y concordada», La Ley, Buenos Aires, 2003 y Molina Quiroga, Eduardo. «Utilización del correo electrónico en el ámbito laboral», en temas esenciales del derecho laboral (Homenaje al Dr. Santiago J. Rubinshtein) citado por Julio Armando Grisola (coordinado), Sociedad Argentina de derecho laboral editores, Buenos Aires, 2009.

era iniciar una investigación de tipo judicial, habida cuenta de que tal configuración procedimental la imponía, para estos casos, la propia Constitución. La demandada, lejos de iniciar una investigación como la señalada, ha pretendido sustentarse en su sola facultad fiscalizadora para acceder a los correos personales de los trabajadores, lo que evidentemente no está permitido por la Constitución, por tratarse en el caso de autos de la reserva elemental a la que se encuentran sujetas las comunicaciones y documentos privados y la garantía de que tal reserva solo puede verse limitada por mandato judicial y dentro de las garantías predeterminadas por la ley.

(...) si bien la fuente o el soporte de determinadas comunicaciones y documentos le pertenecen a la empresa o entidad en la que un trabajador labora, ello no significa que ésta pueda arrogarse en forma exclusiva y excluyente la titularidad de tales comunicaciones y documentos, pues con ello evidentemente se estaría distorsionando el esquema de los atributos de la persona, como si estos pudiesen de alguna forma verse enervados por mantenerse una relación de trabajo. En tal sentido, si bien el empleador goza de las facultades de organizar, fiscalizar y sancionar, de ser el caso, si el trabajador incumple sus obligaciones; esto no quiere decir que se vean limitados los derechos constitucionales de los trabajadores, como lo establece el artículo 23, tercer párrafo, de la Constitución; y tampoco significa que tales atributos puedan anteponerse a las obligaciones de trabajo, de manera tal que estas últimas terminen por desvirtuarse (STC 1058-2004-PA/TC). En tal sentido, en el presente caso, si se trataba de determinar que el trabajador utilizó el correo electrónico en forma desproporcionada en horas de trabajo para fines distintos a los que le imponían sus obligaciones laborales, la única forma de acreditarlo era iniciar una investigación de tipo judicial, habida cuenta de que tal configuración procedimental la imponía, para estos casos, la propia Constitución, otorgándole las garantías del caso.

Ahora bien, en relación al contenido de los mensajes del correo electrónico ha expresado que: “(...) el empleador se encuentra prohibido de conocer el contenido de los mensajes del correo electrónico o de las conversaciones del comando o programa de mensajería instantánea que haya proporcionado al trabajador, así como de interceptarlos, intervenirlos o registrarlos, pues ello vulnera el derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones”; empero no deja de precisar que, “(...) resulta imperioso que el empleador explicita, por escrito y a través de los medios de información más idóneos, su política respecto al uso exclusivamente laboral de los recursos informáticos de la empresa y la posibilidad de efectuar los controles que sean necesarios para verificar el adecuado uso de dichos medios informáticos.

Las comunicaciones efectuadas a través de un correo electrónico personal o de un chat o mensajero externo, aun cuando se hayan realizado desde la computadora del centro laboral, sí se encuentran protegidas por el derecho al secreto de las comunicaciones, (...) dada su titularidad en la persona del trabajador, la clave personal que se maneja para acceder y su utilización para fines estrictamente personales. Sobre dichas comunicaciones no cabe pues, salvo con las previsiones establecidas en el artículo 2, inciso 10 de la Constitución, ninguna clase de interferencia o intervención por parte de terceros o del Estado.

Teniendo en cuenta estos pronunciamientos del Tribunal Constitucional, la Segunda Sala la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria considera que es un exceso por parte de Nestlé Perú S.A. que se señale como propietaria de las cuentas de correo electrónico y de su contenido, por lo que admitir como válida la posibilidad de que el empleador ingrese a las cuentas e-mail de sus trabajadores, contenidas en el artículo 44 y 45 del Reglamento Interno de Trabajo de la demanda significa colisionar con las normas constitucionales, por lo que declara Infundado el recurso de casación interpuesto por la empleadora dando la razón al sindicato.

CRÍTICA A LA SENTENCIA

Este pronunciamiento acierta cuando afirma que efectivamente no se puede admitir como jurídicamente lícito que el empleador se atribuya la calidad de propietario de todas las cuentas de correos electrónicos, páginas web o programas que existan en las mismas, por ello, no se equivoca al considerar como inconstitucional el primer párrafo del artículo 44 del Reglamento Interno de trabajo de Nestlé Perú S.A. porque esta disposición justamente consideraba al empleador como titular de todos estos sistemas informáticos obrantes en el computador cuando, con la existencia de internet, es posible que tales instrumentos de comunicación se encuentren en la nube informática y que su titularidad sea del trabajador, aunque este utilice como soporte la computadora de la empresa para revisarlos.

En el caso de encontrarnos con estas cuentas de titularidad del trabajador resulta pertinente la aplicación por la Sala de las sentencias N° 1058 – 2004- AA-TC y 04224 – 2009 – PA/TC referidas a correo electrónico personal, pues nos encontraríamos frente a un sistema que debe ser tratado analógicamente como un correo convencional en papel y, por lo tanto, el empleador no puede realizar ningún tipo de control sobre estos servicios de correo personal, salvo que cuente con una autorización expresa del trabajador titular o con autorización judicial. Sin embargo, discrepamos con el hecho de que la sentencia coloca en el mismo saco de inconstitucionalidad al artículo 45 y no se pronuncia en absoluto sobre la constitucionalidad o no del segundo párrafo del artículo 44.

Con respecto al segundo párrafo del artículo 44 este establece que «el personal de la empresa no debe mantener almacenado en los servidores de Nestlé archivos que no tengan relación con las necesidades del negocio, esto es: almacenamiento de música, vídeos, cadenas, juegos y diversos archivos ajenos a las actividades propias de la compañía».

Este párrafo del artículo 44 del Reglamento Interno de Trabajo del empleador no tiene ni un atisbo de inconstitucionalidad, pues el empleador con esta disposición sólo hace ejercicio legítimo de su poder de dirección y de su carácter de propietario del computador y, por ende, de su memoria de datos. En consecuencia, el hecho de que el empleador disponga que no se almacenen en la memoria del computador cosas ajenas a la corporación, no es otra cosa que un ejemplo de ejercicio, puro y duro, del poder de dirección empresarial.

Con respecto al artículo 45 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, habría que decir lo siguiente:

1. Este artículo hace alusión al uso del correo corporativo, no al de un e – mail personal.
2. La Sala, cuando fundamenta su resolución utiliza sentencias del Tribunal Constitucional sin distinguir entre las que hacen referencias al correo electrónico personal (STC Exp. N° 1058 – 2004- AA-TC y 04224 – 2009 – PA/TC) y la aquella referida al correo electrónico corporativo (STC Exp. N° 3599 – 2010- PA- TC), suponemos que ello se debe a que, independientemente del tipo de correo electrónico del que se trate, el Tribunal Constitucional resuelve que el empleador no puede realizar controles sobre los contenidos.
3. Consideramos, por ello, que la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria desaprovechó la oportunidad de apartarse del criterio del Tribunal Constitucional y pronunciarse sobre los efectos en uno y en otro caso, pues como hemos visto líneas arriba, el control del correo electrónico personal y del correo electrónico corporativo merecen un tratamiento diferenciado en lo que respecta a las facultades de control del empresario, pues, dado que se trata de una herramienta de trabajo de titularidad de empleador, pueden ser objeto tanto de vigilancia sobre su uso laboral, como de revisión de sus

contenidos, en este último caso, siempre y cuando, existan indicios razonables de incumplimiento de los deberes laborales por parte del trabajador, sin que ello signifique la vulneración del derecho al secreto de las comunicaciones y del derecho a la intimidad.

Tal apartamiento sería posible, en principio, porque la sentencia del Tribunal Constitucional antes referida no constituyó precedente vinculante y, aún si lo fuera tanto, el Tribunal Constitucional como la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema podrían apartarse de este criterio (Artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional), siempre y cuando, motiven debidamente su decisión (Vinatea & Toyama, 2012, p. 56), dado que existen suficientes elementos para considerar legítimo el control empresarial sobre los correos electrónicos corporativos, más aún cuando, si tenemos a la vista la STC Exp. N° 3599 – 2010- PA- TC, las opiniones de los magistrados se encuentran divididas, e incluso alguno de ellos prevé como posible los controles empresariales sobre los correos electrónicos corporativos, tal y como se puede constatar de los fundamentos del Tribunal Constitucional que la propia sentencia casatoria trae a colación¹⁴.

CONCLUSIONES

1. El empleador no se encuentra legitimado a realizar un control sobre correos electrónicos personales de los trabajadores al ser ellos titulares de la cuenta por lo que estos deben ser tratados de manera similar a los correos tradicionales en papel.
2. Por el contrario, consideramos que de tratarse de correos electrónicos corporativos, el empleador es el titular de los

14 Fundamento 15 del voto del Magistrado ETO CRUZ de la STC Exp. N° 3599 – 2010- PA- TC, contenido en el considerando Décimo Séptimo de la Casación Laboral 14614 – 2016- Lima.

mismos, pudiendo establecer, por ejemplo, el uso estrictamente laboral de estas herramientas, lo que provoca el rompimiento de la expectativa de secreto de las comunicaciones, en tanto que estos instrumentos pueden ser pasibles de cualquiera de los dos tipos de control que sobre los mismos puede realizar el empleador, pues se presume que el grueso de su contenido es estrictamente laboral, sin que estos controles supongan una vulneración al derecho al secreto de las comunicaciones, en el primer tipo de control por no ser invasivo, en el segundo, porque, como ya hemos dicho, nos encontramos frente a un canal abierto de comunicación. Ahora, para evitar que el control sobre contenidos se realice de forma arbitraria, en tanto es pasible de lesionar el derecho a la intimidad de los trabajadores, es necesario que existan indicios razonables de incumplimiento para que el control sobre los mensajes y contenidos que obran en el correo electrónico sea legítimo.

3. La sentencia materia de análisis acierta al afirmar que no todos los sistemas que existen en el ordenador pueden ser considerados como propiedad del empleador y, por ello, efectivamente resulta inconstitucional el primer párrafo del artículo 44 del Reglamento Interno de Trabajo.
4. Sin embargo, discrepamos con el hecho de no haberse pronunciado sobre el segundo párrafo del referido artículo, en tanto consideramos que este al establecer la prohibición de almacenar información ajena a la empresa en el computador hace ejercicio legítimo de su poder de dirección.
5. Criticamos, también, el hecho de considerar inconstitucional el control empresarial sobre los correos electrónicos corporativos, porque este es un supuesto distinto al del correo electrónico personal, y, por ende, tanto el Tribunal Constitucional como la Sala Constitucional y Social deben reconducir sus fundamentos al respecto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APARICIO ALDANA, R. K. (2016a). Servicios de mensajería personal del trabajador y ordenador de la empresa. A propósito de la STEDH, de 12 de enero de 2016 (Caso BĂRBULESCU v. Rumanía). *Revista iberoamericana de derecho informático*, núm. 1.

APARICIO ALDANA, R. K. (2016b). *Derecho a la intimidad y a la propia imagen en las relaciones jurídico laborales*. Cizur menor: Aranzadi – Thomson Reuters.

DE LAMA LAURA, M.G. (2012). El uso sindical del e-mail laboral. Comentario a un reciente pronunciamiento de la Corte Suprema, *Soluciones Laborales*, núm. 57.

FERNÁNDEZ ESTEBAN, M. L. (2008). Estudio de la jurisprudencia constitucional y ordinaria sobre el secreto de las telecomunicaciones entre particulares, en especial en el ámbito de la empresa, *Revista Aranzadi Doctrinal Civil- Mercantil*, núm. 3, parte Estudio.

GAMBOA RODRÍGUEZ, F. & Morachino Lozada, M. (2011). ¿Soñó Henry Ford con dirigir un panóptico? Uso y control de las herramientas tecnológicas en el centro laboral. *Gaceta Constitucional*, núm. 44.

MARÍN ALONSO, I. (2011). La utilización del correo electrónico por los sindicatos o sus secciones sindicales para transmitir noticias de interés sindical a sus afiliados o trabajadores en general. *Aranzadi Social*, núm. 1.

MARÍN ALONSO, I. (2005). *El poder de control empresarial sobre el uso del correo electrónico en la empresa. Su limitación en base al secreto de las comunicaciones*, Valencia: Tirant lo Blanch.

MARTÍNEZ LÓPEZ, F. J.; Luna Huertas, P.; Infante Moro, A. & Martínez López, L. (2003). Los sistemas de control de la actividad laboral mediante las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones. *Relaciones Laborales*, núm. 12.

MONTOYA MELGAR, A. (2009). Nuevas tecnologías y buena fe contractual (Buenos y malos usos del ordenador en la empresa). *Relaciones Laborales*, núm. 5-6.

PACHECO ZERGA, L. (2007). *La dignidad humana en el Derecho del trabajo*. Pamplona: Thomson – Civitas.

PUNTRIANO ROSAS, C. (2012). Despido por el uso indebido de correo electrónico proporcionado como herramienta de trabajo personal. Comentario a los pronunciamientos del Tribunal Constitucional. *Gaceta Constitucional*, núm. 56.

RODRÍGUEZ RUÍZ, B. (1998). *El secreto de las comunicaciones: tecnología e intimidad*, Madrid: Mcgraw- Hill.

ROIG BATALLA, A. (2007). El uso de internet en la empresa: Aspectos constitucionales. En Roig Batalla, A. (Coord.), *El uso laboral y sindical del correo electrónico e internet en la empresa. Aspectos constitucionales, penales y laborales*, Valencia: Tirant lo Blanch.

SERNA BERMÚDEZ, P. & Toller, F. (2000). *La interpretación constitucional de los derechos fundamentales. Una alternativa a los conflictos de derechos*, Buenos Aires: La Ley.

SERRANO ALBERCA, J. M. (1980). Artículo 18. En Garrido Falla, F. (dir.), *Comentario a la Constitución*, Madrid: Civitas.

TOYAMA MIYAGUSUKU, J. & Irujo Paredes, C. (2011). Relaciones laborales y correos electrónicos. *Gaceta Constitucional*, núm. 44.

ULLOA MILLARES, D. (2011). La ratificación por el Tribunal Constitucional del Derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones y de los documentos privados en una relación de trabajo. *Gaceta Constitucional*, núm. 44.

VALDERRAMA VALDERRAMA, L. R. (2017). Uso de las tecnologías de la información en los documentos laborales. A propósito de la emisión del Decreto Legislativo 1310. *Soluciones Laborales*, núm. 109.

VÁSQUEZ CHUQUIPIONDO, G. C. (2017). El derecho a la intimidad como límite de los poderes del empleador. Repaso doctrinal, legislativo y jurisprudencial. *Soluciones Laborales*, núm. 113.

VINATEA RECONA, L. & Toyama Miyagusuku, J. (2012). *Análisis y comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Lima: Soluciones Laborales.