

Autor: Ignacio de Cuevillas Matozzi

Profesor Titular de Derecho Civil Universidad de Cádiz

Seguridad e internet

El control del e-mail en la empresa y el derecho a la intimidad

Consideraciones jurídicas a raíz de una resolución judicial.

SUMARIO:

[1.- Planteamiento de la cuestión](#)

[2.- Correo postal y electrónico](#)

[3.- Poder de control e intimidad del trabajador](#)

[4.-Fiscalización del correo electrónico en la empresa](#)

[5.- Estado normativo de la cuestión.](#)

1.- Planteamiento de la cuestión:

En pleno desarrollo de la sociedad de la información, con aplicación de las nuevas tecnologías para el desarrollo de verdaderas transacciones comerciales, el uso del correo electrónico es un fenómeno tan generalizado que ha cambiado, por completo, la manera de comunicación interpersonal. Y este método revolucionario, también ha pasado a ser la herramienta primordial de comunicación dentro de las empresas, no sólo a nivel externo sino también interno, siendo ya en muchos lugares la principal vía de transmisión de información[1].

La sentencia de 14 de noviembre de 2000 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que declaraba procedente el despido por uso del correo electrónico para fines distintos a la prestación laboral, ha generado un intenso debate con relación a su uso como herramienta de comunicación en el seno de la empresa, y su influencia en el terreno de las relaciones laborales, centrándose, fundamentalmente, la cuestión en la licitud de la interceptación del correo electrónico de los empleados.

El hecho, como señala con acierto Megías Quirós[2], podría haber pasado casi desapercibido, de no haber estado en juego un derecho fundamental que deriva del mandato constitucional (art. 10 CE) de respeto a la dignidad humana: el derecho a la intimidad. No obstante esto, resulta llamativo que la defensa del empleado despedido alegó como causa del despido improcedente una supuesta discriminación por razón de afiliación sindical y la transgresión del principio de igualdad, al recibir un trato diferente al de otros compañeros que también utilizaban de forma incorrecta el correo electrónico facilitado por la empresa, en lugar de basar su reclamación en la vulneración del art. 18 de la Constitución[3].

No es la primera vez que nuestros tribunales resuelven sobre el uso indebido del correo electrónico[4], pero

sí, la que más repercusión social ha tenido debido a la gran notoriedad que se le ha dado en distintos medios de comunicación escrita y oral; circunstancia que puede haber causado un mayor perjuicio al trabajador despedido, en cuanto a la violación del derecho a la intimidad, que el hecho mismo del control empresarial efectuado en el correo electrónico, toda vez que por dichos conductos informativos se ha divulgado el nombre, la filiación sindical, la relación con compañeros de trabajo, su conducta laboral, etc., que son reveladores, en cierta medida de su intimidad[5].

Ahora bien, desde un punto de vista estrictamente técnico, el empresario tiene la posibilidad de controlar y archivar todo el correo electrónico que circula por la red de comunicación de su empresa. Ello podría configurarse como una medida más de vigilancia y supervisión de los trabajadores que ofrecen las nuevas tecnologías, junto a otras como el control de la navegación por internet, el control de las llamadas telefónicas, la instalación de cámaras, el control médico[6], etc. Se suele alegar que la vigilancia de las comunicaciones en la empresa puede tener una finalidad legítima de control de la calidad del trabajo, posibilitando la corrección de errores en el sistema productivo, así como una medida de protección y vigilancia ante posibles actuaciones desleales del trabajador, como un uso particular de los elementos de la empresa, defraudaciones, introducción de virus, espionaje industrial e incluso, el acoso sexual.

Esta facultad del empresario de poder adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, reconocida en el art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, viene ya en el mismo precepto limitada por el respeto a la dignidad humana. Por esto, dicha potestad de vigilancia y control puede chocar de manera directa con el derecho fundamental a la intimidad personal consagrado en el art. 18 de la Constitución. Este derecho a la intimidad se configura como derecho vinculado a la propia personalidad, derivado de la dignidad humana, que reconoce el art. 10.1 de nuestra Carta Magna y que ha sido interpretado por el Tribunal Constitucional como el reconocimiento *de la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana*[7].

Por otro lado, el art. 18.3 de la Constitución *garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial*. El bien jurídicamente protegido es la libertad de las comunicaciones y la reserva sobre la comunicación emitida, con independencia del contenido de la misma, habiendo afirmado el Tribunal Constitucional 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)*[8]. El secreto postal aparece configurado como un derecho derivado del derecho al secreto de las comunicaciones.

2.- Correo postal y electrónico:

Conforme a la cobertura de la norma constitucional sobre el correo electrónico, teniendo en cuenta que se protege el secreto de las comunicaciones con independencia del medio utilizado, parece que no debe reportar duda alguna. En efecto, de los preceptos citados, las diferencias existentes entre el correo postal y el electrónico no pueden ser relevantes a la hora de establecer su incidencia en cuanto a la protección de la intimidad personal. El soporte material en el que viaja el mensaje no debe ser un obstáculo para considerar su inviolabilidad, aunque puede considerarse que en la actualidad tanto desde una óptica social como desde un punto de vista legal –carecemos de regulación concreta al respecto-, pueda parecer que no se equiparan ambos correos.

Desde la órbita social, de la comunidad internauta de la propia evolución que está teniendo el uso del correo electrónico, en general se considera más importante la violación de un correo postal tradicional, de una carta ajena, que la de un *e-mail*. Esto llevado al extremo de la interpretación que realiza el Tribunal Constitucional sobre la intimidad, como ámbito propio y reservado, necesario “según las pautas de nuestra cultura”, podría hacernos pensar que queda excluida la equiparación del correo postal y electrónico a efectos de protección legal. Concepción ésta que se encuentra en la base de los argumentos a favor del control empresarial de las comunicaciones informáticas.

No obstante ello, el simple hecho de tratarse de comunicación, -por un nuevo medio, pero con los mismos caracteres fundamentales-, ya le otorga la necesaria protección frente a la intromisión externa. Circunstancia que se destaca aún más, con la habitual exigencia de una clave personal para acceder a la cuenta de correo, lo cual viene a resaltar el marcado carácter privado de su contenido, sin que la falta de un contenedor físico – carta cerrada- sea obstáculo para mermar su privacidad. El hecho de que el mensaje contenido en un correo electrónico muestre de esta forma u otra un indicio de privacidad es suficiente para que se aplique toda la protección jurídica de que goza la correspondencia postal.

Finalmente, y sobre esta equiparación legal, cabría agregar que el Código penal, al regular los delitos contra la intimidad, el derecho a la propia imagen y la inviolabilidad del domicilio, considera, de manera igualitaria al correo postal y al correo electrónico, castigando la vulneración de la intimidad de otro por parte de quien *sin consentimiento, se apodere de sus papeles, cartas, mensajes de correo electrónico, o intercepte sus telecomunicaciones o utilice artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación* (art. 197.1).

3.- Poder de control e intimidad del trabajador:

Nuestro Tribunal Constitucional ha manifestado en muchísimas oportunidades que el derecho fundamental a la intimidad personal es aplicable al campo de las relaciones laborales, es decir que el trabajador no pierde, en el desempeño de su trabajo profesional y ordinario, su derecho a ser respetado en su intimidad. Dicho esto, también hay que manifestar, con igual rotundidad que dicho derecho no es absoluto^[9], y por tanto, deberá ser conjugado con otros intereses que entran en juego en la relación laboral, entre los que encontramos, la ya mencionada facultad que tiene el empresario para establecer mecanismos de vigilancia y control sobre la actividad laboral a fin de comprobar el correcto cumplimiento de las obligaciones laborales de sus empleados, con la consabida consideración de la dignidad humana.

Asimismo, la doctrina del Tribunal Constitucional ha sido muy clara al afirmar 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, ni a la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél* ^[10]. Por otro lado, también ha sido constante en resaltar que en aquellos supuestos en que se planteen conflictos donde haya derechos fundamentales en juego –como el derecho a la intimidad personal y el secreto de las comunicaciones- debe ponderarse, mediante la aplicación del principio de proporcionalidad, si la medida adoptada respeta el derecho en cuestión. A ello se llega determinando si la medida empleada es la adecuada para conseguir el fin que se pretende, y si no existe otra medida que pueda alcanzar el mismo objetivo sin producir lesión o restricción al derecho^[11].

Por consiguiente, dentro de una relación de trabajo, es posible, aunque la celebración de un contrato laboral no puede suponer por sí mismo la renuncia a los derechos fundamentales, que dichos derechos puedan ser objeto de ciertas limitaciones establecidas por el empresario, la debida y estricta justificación apuntada. Y dada, la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento jurídico, el Constitucional, ha entendido que esa restricción o modulación sólo se producirá *en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva* (STC. 99/1994); *lo que implica la necesidad de proceder a una ponderación adecuada* (STC. 20/1990 y 240/1992); *que respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental en juego y de las obligaciones laborales que pueden modularla* (STC. 1/1998)^[12].

4.- Fiscalización del correo electrónico en la empresa:

En base a la doctrina constitucional antes expuesta, la interceptación ordinaria e indiscriminada del correo electrónico de los trabajadores en las empresas debe considerarse fuera de la legalidad. No obstante, deben tener diferente consideración el correo electrónico habilitado por la propia empresa, y aquel de uso particular del empleado, contratado por él al margen de su relación laboral.

El primero de ellos, el facilitado por el empleador con un destino estrictamente profesional, y por tanto, consistente en un elemento más de trabajo, propiedad de la empresa, no puede ser utilizado con fines

particulares. Pero la facultad de control de la empresa sobre el correo deberá limitarse a comprobar si realmente se utiliza el correo electrónico para el destino y fin marcado por el empresario, sin más intromisión, que sería a todas luces ilegítima. Y en todo caso debe mantenerse la privacidad de los mensajes, sin que un acceso indiscriminado a los mismos sea aceptable. El simple hecho de ser un *e-mail* proporcionado por la empresa, una herramienta de trabajo, no obsta a que la interceptación del mismo sin la debida justificación pueda considerarse lesiva para los derechos fundamentales del trabajador.

En lo que se refiere al correo electrónico particular del trabajador, es indudable que cualquier intromisión en el mismo supone una vulneración de derechos fundamentales. Ello no obsta a que la empresa imponga, en aplicación de su facultad directora de la relación laboral, la prohibición o restricción que crea oportuna respecto a la utilización del correo electrónico particular en horas de trabajo, es decir, durante la jornada laboral, incumplimiento que podría ser sancionable, incluso con el despido del trabajador en caso de una actuación reiterada o de mayor gravedad.

A falta de una regulación legal y con la finalidad de solucionar eventuales conflictos, sería aconsejable establecer en la empresas acuerdos entre trabajadores y empresarios relativos al uso de los correos electrónicos. Una información clara e inequívoca a los trabajadores sobre el correcto uso del correo y sobre el sistema y características de su eventual control por parte de la empresa, generaría un marco adecuado para el uso eficiente y pacífico de esta importante herramienta de trabajo moderna. Ahora bien, a pesar de que la autorregulación es el mecanismo por el que se ha venido desarrollando el derecho de las tecnologías de la información, no se puede dejar al puro consenso de las partes determinados temas especialmente sensibles como el de la privacidad, debido a que en la práctica dicho consenso no es más que aparente, tratándose más de simples mecanismos de adhesión impuestos de manera unilateral por el empresario. Ello ocurre ya en determinados sectores, en los cuales a la firma del contrato de trabajo se invita al trabajador a firmar una renuncia a la privacidad del correo electrónico facilitado por la empresa, entrando en juego en consecuencia el art. 2.2 de la L.O. 1/1982, de 5 de mayo, por el cual el consentimiento expreso prestado por un individuo convierte en legítima la intromisión en sus comunicaciones.

En definitiva, no pudiéndose admitir que la irrupción de las nuevas tecnologías suponga la desaparición de ámbitos de privacidad para los trabajadores en la empresa, y siendo cada vez más frecuente el uso de las mismas para el intercambio de información y la comunicación laboral, lo que deberá llevarse a cabo en el futuro cercano es no ya el tratamiento legal de las nuevas tecnologías con las herramientas que nos proporciona el derecho vigente, sino una reformulación del mismo derecho a la privacidad, uno de los derechos más afectados por los avances tecnológicos de esta sociedad de la información.

5.- Estado normativo de la cuestión:

En los Estados Unidos no suele ser anormal que existan despidos laborales motivados en un uso indebido de

los correos electrónicos por parte del personal laboral[13]. La *Electronic Privacy Information Center* inició una batalla legal contra lo que consideró una verdadera violación del derecho a la intimidad de los trabajadores, pero la normativa norteamericana suele ser excesivamente deudora de la mentalidad moderna sobre el derecho de propiedad: la empresa es propietaria de las herramientas de trabajo –*e-mail*, una de ellas-, y está en su derecho de comprobar el uso que se hace de ellas. Tan solo en el estado de Connecticut están las empresas obligadas a hacer públicas las medidas de control que ejercerá sobre sus trabajadores, medidas que podrían consistir en controles rutinarios del uso del ordenador o en la revisión de los buzones de correo; en el resto de los estados no existen limitaciones. En lo que coinciden todas las asociaciones que velan por el respeto de los derechos en la red es que estos controles sólo podrían ser lícitos cuando existen indicios de uso inadecuado por parte del empleado, pero nunca sería lícito una supervisión aleatoria de todos los trabajadores[14].

En Europa, donde la legislación sobre privacidad es más rigurosa, solamente el Reino Unido cuenta con normas que permiten el control de los correos electrónicos de los empleados por parte de las empresas. En efecto, el citado país insular se ha atrevido a dar forma legal a la polémica cuestión de la intervención de los mensajes electrónicos de los trabajadores, y así, el 24 de octubre de 2000 entraron en vigor las *Lawful Business Practices Regulations*, en desarrollo de la *Regulation of Investigatory Powers Act 2000*, aprobada por el parlamento británico en el mes de julio de dicho año.

Esta norma autoriza a la empresa a controlar, interceptar y grabar cualquier llamada telefónica, correo electrónico o la navegación por internet, sin consentimiento del trabajador, siempre que la finalidad de tal interceptación encaje en alguno de los supuestos que se establecen. Entre otros, comprobar el cumplimiento de los códigos de conducta establecidos por la empresa respecto a las comunicaciones, detectar si las comunicaciones recibidas son privadas o de trabajo, el interés de la seguridad nacional, la prevención de delitos, o investigar el uso incorrecto de los sistemas de telecomunicaciones. En suma, la amplitud de los supuestos habilitantes para la interceptación hace que incluya prácticamente todas las circunstancias en las que un empresario podría querer controlar las comunicaciones de sus empleados.

En todos los supuestos anteriores, se pone como condición para la legalidad de la actuación, que el controlador del sistema de las telecomunicaciones haya realizado todos los esfuerzos razonables para informar a los potenciales usuarios de la posible interceptación. Respecto de la interceptación consentida por el trabajador, nada se dice, puesto que se entiende autorizada.

Esta nueva regulación ha generado un intenso debate en el Reino Unido acerca de hasta donde puede llegar el empresario en su poder de control de las comunicaciones, planteándose su posible confrontación tanto con el artículo 8 (derecho a la privacidad) de la Convención Europea de Derechos Humanos, que entró a formar parte de su ordenamiento jurídico en octubre de 2000 (*Human Rights Act*), como con la normativa vigente de protección de datos (*Data Protection Act*). Las *Lawful Business Practices Regulations* establecen, por cierto,

que en determinados supuestos visualizar y grabar las comunicaciones en el trabajo no va a ser ilegal, pero ello no supone dar carta blanca al empresario, sino que éste en todo caso debe ceñirse a los lícitos objetivos que pretende conseguir, teniendo siempre en cuenta el derecho a la privacidad del trabajador, así como el estricto tratamiento que debe darse a la información descubierta.

En lo que respecta a nuestro país, que carece de normativa sobre el particular, y por tanto habría que estar a lo que tantas veces afirmó el Tribunal Constitucional: la ponderación, caso por caso, de las medidas de control; no obstante ello, la sentencia que hoy se comenta, ha motivado que el Senado dé el primer paso en el tema que nos ocupa aprobando, el 28 de noviembre de 2000, una Moción por la cual insta al Gobierno a que ponga en marcha en breve las medidas necesarias para que el correo electrónico e internet sean considerados como instrumentos de comunicación e información entre trabajadores y sindicatos, y se facilite el acceso de los trabajadores y sus representantes al correo electrónico de la empresa garantizando la privacidad de tales comunicaciones^[15]

1.- Como dato anecdótico, en nuestro propio ámbito de trabajo, la Universidad de Cádiz, el uso del correo postal interno y externo, ha quedado reducido a la mínima expresión, cualquier comunicación (fechas de exámenes, horarios de tutorías, inscripciones a congresos, recibos de nóminas, etc.) se realiza a través del ordenador.

2.- **MEGIAS QUIROS**, <>, en Revista de la Contratación Electrónica, nº 11, 2000, pág. 61.

3.- En base a las argumentaciones esgrimidas por la parte recurrente, los fundamentos del Tribunal parecen correctos desde el punto de vista técnico jurídico, ya que, los otros cuatro trabajadores de la misma empresa fueron sancionados con una medida disciplinaria menor, debido a que el uso del correo electrónico fue notoriamente inferior; y como ha venido señalando de forma reiterada el Tribunal constitucional (sentencias 21/1992, 118/1986 y 27/1991, entre otras), el principio de no discriminación sólo juega en los específicos supuestos del art. 14 CE y 17 del estatuto de los Trabajadores, sin que sea posible reconocer un imposible derecho a la igualdad en la ilegalidad. Por lo que el haber sido *una mera cabeza de turco con la que la empresa de modo ejemplarizante decidió combatir una práctica generalizada*, no se sustenta jurídicamente.

4.- El Tribunal Superior de Justicia de Madrid (nº 721/1998), con fecha 16 de octubre de 1998, resolvió en supuesto similar al que hoy estamos comentando.

5.- Se podría estar ante lo que se conoce como *teoría mosaico*. Unos datos aislados sobre un individuo no ofrecen información sobre su intimidad, pero si esos datos se ponen en relación podemos abstraer otra información que nos permitirá acceder a la intimidad y rasgos de la personalidad. Una pieza de un mosaico no nos dice nada, pero todas unidas nos ofrecen una imagen (cfr. **DE DOMINGO**, El conflicto entre las libertades de expresión e información y los derechos al honor y la intimidad como base para una teoría general de los conflictos de derechos, Universidad Miguel Hernández, Elche, 2000, pág. 325).

6.- En relación a la vigilancia sanitaria de los trabajadores, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, el art. 22.2 establece expresamente que *Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud*

7.- STC: 207/1996. Mismo sentido, sentencias 209/1988, 117/1994.

8.- STC 114/1984. Incluso el Tribunal de Derechos Humanos (TEDH 1984/1 Malone c Reino Unido), reconoce expresamente *la posibilidad de que el art. 8 de la Convención (Convención de Derechos Humanos) puede resultar violada por el empleo de un artificio técnico que, como el llamado <> permite registrar cuáles hayan sido los números telefónicos marcados sobre un determinado aparato aunque no el contenido de la comunicación misma*.

9.- Es doctrina reiterada del Tribunal Constitucional que *el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revela como necesario para lograr el fin legítimo previsto*,

proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho (STC. 57/1994).

10.- STC. 94/1984. La misma línea se reflejó posteriormente en STC. 99/1994 y 90/1997, cuando se manifestó que *el contrato de trabajo no puede considerarse como un título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano, que no pierde su condición de tal por insertarse en el ámbito de una organización privada*.

11.- En efecto, el Constitucional tiene dicho que *las limitaciones o modulaciones tienen que 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 y afectantes del derecho en cuestión, habrá que emplear éstas últimas y no aquellas otras más agresivas y afectantes. Se trata, en definitiva, de la aplicación del principio de proporcionalidad* (STC. 98/2000). En dicha sentencia, en un supuesto de instalación de micrófonos en el lugar de trabajo, se estableció que una interceptación de las comunicaciones personales en ámbitos en los que el trabajador goza de intimidad (lugares de descanso, aseo, vestidores...) es considerada lesiva de los derechos fundamentales, sin que nada obste para que en determinados casos pueda también entenderse que se produzcan lesiones al derecho a la intimidad en los lugares en los que se lleva a cabo propiamente la prestación laboral. Es decir, la intimidad del trabajador debe ser respetada en cualquier rincón del centro de trabajo, y el secreto de las comunicaciones cualquiera sea la modalidad en que se transmita. Y para comprobar si la medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, *es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, 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 (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)* (STC.37/1998).

12.- En efecto, *habrá que atender no sólo al lugar del centro de trabajo en que se instalan por una empresa sistemas audiovisuales de control, sino también a otros elementos de juicio (si la instalación se hace o no indiscriminada y masivamente, si los sistemas son visibles o han sido instalados subrepticamente, la finalidad real perseguida con la instalación de tales sistemas, si existen razones de seguridad, por el tipo de actividad que se desarrolló en el centro de trabajo de que se trate, que justifique la implantación de tales medidas de control, etc.) para dilucidar en cada caso concreto si esos medios de vigilancia y control respetan el derecho a la intimidad de los trabajadores* (STC. 186/2000). En esta sentencia se da validez al control de cajeros mediante un circuito cerrado de televisión sin consentimiento de los trabajadores ni del comité de empresa; el propósito era conseguir pruebas sobre apropiaciones monetarias, pruebas que no se hubieran podido conseguir de otro modo. Se alegó, entre otras, la vulneración del derecho a la intimidad, pero el TC consideró que tal medida cumplía los requisitos que hemos expuesto en el texto de nuestro trabajo.

13.- En el año 1999 New York Times despidió a 50 empleados, 40 Xerox y 20 Boeing, aduciendo motivos de uso inadecuado de los ordenadores de la empresa a través de los que se enviaban o recibían mensajes inapropiados, y pérdida de tiempo durante el horario laboral. La American Management Association estima que cerca del 50% de las grandes empresas norteamericanas ejercen medidas de control sobre las comunicaciones de sus trabajadores.

14.- cfr. MEGIAS QUIROS, op. cit., pág. 62.

15.- La Moción aprobada se redactó en los siguientes términos: *El Senado insta al Gobierno a que, en el plazo más breve posible, estudie la forma de poner en marcha las medidas necesarias para considerar el correo electrónico e internet como instrumentos de comunicación e información de los trabajadores con sus representantes sindicales y viceversa, siempre que la actividad y características generales de las empresas lo permitan, facilitando el acceso de los trabajadores y sus representantes sindicales al correo electrónico e internet en la empresa, con garantía de inviolabilidad de las comunicaciones conforme al marco legal vigente*.