

ACLARACIONES SOBRE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN RELACIÓN CON EL ACCESO AL CONTENIDO DE CORREOS ELECTRÓNICOS DE UN EMPLEADO.

Sentencia TC de 7 de octubre de 2013

EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN SE HACE REFERENCIA A UNA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL POR LA QUE NO APRECIA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA INTIMIDAD Y AL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES EN EL CONTROL DEL CORREO ELECTRÓNICO CORPORATIVO POR UNA EMPRESA Y SE AVALA EL DESPIDO DE UN TRABAJADOR.

Esta información requiere una serie de matizaciones importantes, que son determinantes para que el TC entienda que no se vulneró el derecho a la intimidad del trabajador ni el secreto de las comunicaciones:

1º. En el caso enjuiciado, el Convenio Colectivo aplicable a la Empresa y al Trabajador, prohibía expresamente la utilización de los correos electrónicos corporativos para usos ajenos al ámbito estrictamente profesional, calificándolo incluso como una "Falta Sancionable".

2º. El trabajador hizo uso, contraviniendo el Convenio Colectivo, del Ordenador de la Empresa y del Correo Electrónico de la Empresa, para enviar información confidencial de su Empresa a otra Empresa que podría calificarse "de la competencia".

3º. A la vista de la prohibición contenida en el Convenio Colectivo, el poder de control de la empresa sobre las herramientas informáticas de titularidad empresarial puestas a disposición de los trabajadores podía legítimamente ejercerse (art. 20.3 ET), tanto a efectos de vigilar el cumplimiento de la prestación laboral realizada a través del uso profesional de estos instrumentos, como para fiscalizar que su utilización no se destinaba a fines personales o ajenos al contenido propio de su prestación de trabajo..

4º. El TC considera que el acceso de la Empresa a los correos electrónicos fue una medida:

- "justificada" porque se basó en "la existencia de sospechas de un comportamiento irregular del trabajador".

- "idónea" para el fin pretendido, "consistente en verificar si el trabajador cometía efectivamente la irregularidad sospechada: la revelación a terceros de datos empresariales de reserva obligada".

- "necesaria" para poder justificar el despido disciplinario ante una eventual impugnación judicial;

- y, finalmente, fue una medida "ponderada y equilibrada" pues ninguno de los mensajes que suscitaron la controversia refleja "aspectos específicos de la vida personal y familiar del trabajador, sino únicamente información relativa a la actividad empresarial cuya remisión a terceros (...) implicaba una transgresión de la buena fe contractual".

Es importante destacar que, en este caso, la Empresa también había facilitado un Teléfono Móvil Corporativo al trabajador y accedió al contenido de los mensajes enviados desde el mismo. Pues bien: estas pruebas sí fueron declaradas Nulas ya que el Convenio Colectivo no limitaba el uso de los Móviles Corporativos a cuestiones estrictamente profesionales, y la Empresa no había establecido Normas de uso de dichos Móviles que prohibieran su uso para cuestiones ajenas.

CONCLUSIONES:

El acceso al contenido de los Correos Electrónicos enviados por un trabajador, por parte de la Empresa, sólo es permisible y utilizable como prueba contra el trabajador, si se cumplen las siguientes condiciones:

- Que los medios informáticos y electrónicos hayan sido facilitados por la Empresa.

- Que mediante Convenio Colectivo o Norma dictada por la Empresa, se haya establecido claramente la prohibición de su uso para cuestiones estrictamente profesionales.

- Que dichas Normas sean conocidas por el trabajador (el conocimiento del Convenio Colectivo se le supone).

- Que el acceso al contenido de los correos electrónicos sea una medida "justificada, idónea, necesaria, ponderada y equilibrada".

SI NO SE CUMPLEN ESAS CONDICIONES, COMO YA ESTABLECEN MUCHAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, EL ACCESO A LOS CORREOS ELECTRÓNICOS DE LOS TRABAJADORES ES CLARAMENTE ANTICONSTITUCIONAL.