

VALORACIÓN DE MCA-UGT A LA SENTENCIA DEL TC 170/2013, de 7 de octubre.

El TC apartándose de sus pronunciamientos precedentes considera que dado que en el Convenio Colectivo correspondiente estaba tipificado como falta leve la utilización para fines personales del correo electrónico facilitado por la empresa para el desarrollo de su función profesional, ese hecho autoriza a la empresa a poder investigar el contenido del mismo, y no vulneran los derechos fundamentales de intimidad ni de secreto de las comunicaciones.

Aún no compartiendo el criterio del TC hemos de resaltar su vigencia y sólo proceda no tipificar como falta de ningún tipo el uso para fines personales del correo facilitado por la empresa.

Además se incluyen los aspectos más relevantes de la citada sentencia:

1.- El demandante impugna en el recurso de amparo la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 27 de abril de 2010, por considerar que la interpretación realizada por esta resolución respecto a la admisibilidad de las pruebas en que la empresa funda su despido resulta contraria a sus derechos a la intimidad personal (art. 18.1 CE) y al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE). El recurrente denuncia la lesión de estos derechos por entender que la empresa se extralimitó en sus facultades de fiscalización cuando, no habiendo informado previamente sobre las reglas de uso y control de las herramientas informáticas de la entidad, procedió a interceptar de forma ilícita el contenido de sus correos electrónicos registrados en el ordenador facilitado por la empresa. A su juicio, resulta a tal efecto insuficiente que el convenio colectivo aplicable prevea como infracción leve de los trabajadores la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa para fines distintos de los relacionados con la prestación laboral.

2.- En Sentencia 241/2012 se decía “no cabe duda de que es admisible la ordenación y regulación del uso de los medios informáticos de titularidad empresarial por parte del trabajador, así como la facultad empresarial de vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones relativas a la utilización del medio en cuestión, siempre con pleno respeto a los derechos fundamentales.”

En atención al carácter vinculante de esta regulación colectivamente pactada, cabe concluir que, en su relación laboral, sólo estaba permitido al trabajador el uso profesional del correo electrónico de titularidad empresarial; en tanto su utilización para fines ajenos al contenido de la prestación laboral se encontraba tipificada como infracción sancionable por el empresario, regía pues en la empresa una prohibición expresa de su uso extralaboral, no constando que dicha prohibición hubiera sido atenuada por la entidad.

Una expectativa fundada y razonable de confidencialidad respecto al conocimiento de las comunicaciones.

3.- La demanda añade que, en el litigio del trabajador recurrente las Sentencias del Juzgado de lo Social y del Tribunal Superior de Justicia consideran que por la mera existencia del art. 59.11 del Convenio del sector, que sanciona como falta leve el uso privado por los trabajadores de los medios informáticos propiedad de la empresa. Esta queda exonerada de cumplir con los citados requisitos: establecimiento de reglas de uso, puesta en conocimiento previo de las medidas de control y su alcance.

4.- La expresa prohibición convencional del uso extralaboral del correo electrónico y su consiguiente limitación a fines profesionales llevaba implícita la facultad de la empresa de controlar su utilización, al objeto de verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la adecuación de su prestación a las exigencias.

Las anteriores consideraciones de la doctrina de este Tribunal pone de relieve que el uso del correo electrónico por los trabajadores en el ámbito laboral queda dentro del ámbito de protección del derecho a la intimidad; también que serán las circunstancias de cada caso las que finalmente determinen si su fiscalización por la empresa ha generado o no la vulneración de dicho derecho fundamental.

5.- El hecho de que su uso para fines distintos de los relaciones con el contenido de la prestación laboral estuviera tipificado en el Convenio colectivo aplicable como infracción sancionable impide considerar que su utilización quedara al margen del control empresarial.

Tal circunstancia impedía en este caso abrigar una expectativa razonable de privacidad que determinara la entrada en la esfera de protección del derecho a la intimidad, de acuerdo con lo explicado en la ya citada STC12/2012,FJ5.