

La sentencia respalda el despido de un trabajador

El Constitucional avala que la empresa 'espíe' el e-mail corporativo

El Estatuto de los Trabajadores y el convenio del sector químico, al que pertenecía el demandante, permiten a las empresas controlar los e-mail corporativos.

09-10-2013

El Tribunal Constitucional (TC) ha denegado su amparo a un trabajador despedido que reclamó la nulidad de la rescisión de su contrato con el argumento de que la empresa había vulnerado su intimidad y su derecho al secreto de las comunicaciones al intervenir su correo electrónico corporativo.

Para el Constitucional, el despido es válido porque se trataba de un correo electrónico corporativo, para el cual tanto el Estatuto de los Trabajadores como el convenio del sector en el que estaba inmersa la empresa (el químico) admiten el control de la compañía.

Así, la sentencia, de la que ha sido ponente el magistrado Andrés Ollero, considera que “la limitación del empleo del correo electrónico a fines profesionales llevaba implícita la facultad de la empresa de controlar su utilización a fin de verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales”.

Es decir, la empresa puede intervenir el correo electrónico corporativo para conocer qué uso hacen del mismo los trabajadores (y, en este caso, de ese control resultó probado que el despedido en cuestión proporcionaba “información confidencial de la empresa a personal de otra entidad mercantil”).

El despedido era jefe 1º administrativo en la empresa, en donde trabajaba desde el 1 de junio de 1976. La compañía se dedica a la actividad química industrial de obtención de alcaloides (morfina, codeínas) y al cultivo de la planta adormidera y posterior tratamiento en sus instalaciones industriales.

Los hechos se remontan al 17 de octubre de 2008, cuando una firma dedicada a la actividad química industrial notificó al recurrente una carta de despido disciplinario por “transgredir la buena fe”, al haber mantenido durante “mucho tiempo” una conducta de “máxima deslealtad”, proporcionando mediante correo electrónico y SMS información confidencial a otra empresa. Para ello, no había pedido autorización y utilizando medios que eran propiedad de la compañía del despedido.

Para su filtración, el despedido usó tanto el teléfono móvil corporativo como el correo electrónico, desde el cual transmitió todos los datos relativos a la previsión de la cosecha de 2007 y 2008 a otra entidad mercantil, “incluyendo extremos especialmente sensibles de cuya importancia era conocedor por lo que no debían transmitirse en ningún caso a nadie de fuera de la empresa”.

El secreto a las comunicaciones no es general

Las pruebas se basaban en un informe pericial que, a su vez, partía de la intervención de los correos electrónicos, lo que el demandante impugnó por vulneración de derechos (intimidad y secreto en las comunicaciones) en su obtención. Con este argumento recurrió una sentencia desfavorable del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ante el TC.

El secreto a las comunicaciones, responde el alto tribunal, “no se extiende a todos los fenómenos de comunicación entre personas, ni alcanza a cualesquiera materiales con ella relacionados presentes, pasados o futuros”, sino únicamente a “ciertas comunicaciones”.

Así pues, dice la sentencia, “quedan fuera de la protección constitucional aquellas formas de envío de la correspondencia que se configuran legalmente como comunicación abierta, esto es, no secreta”.

“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”, dice también.

En el caso de los correos corporativos, hay que valorar ese control en relación con los derechos fundamentales y, así, en el caso enjuiciado, como el convenio sectorial solo permitía el uso profesional del correo electrónico de titularidad

empresarial, “el poder de control de la empresa” sobre las herramientas informáticas de titularidad empresarial “podía legítimamente ejercerse”.

Este razonamiento invalida también la vulneración de la intimidad, puesto que al no tratarse de un ámbito reservado del que cabía esperar confidencialidad, tampoco al conocer su contenido se vulneraba este derecho por parte de la empresa, añade la sentencia.