

Sentencia del Tribunal Constitucional 170/2013, de 7 de octubre [BOE n.º 267, de 7-XI-2013]

CONTROL EMPRESARIAL DE LA UTILIZACIÓN, POR PARTE DE LOS TRABAJADORES, DE LOS MEDIOS INFORMÁTICOS DE LA EMPRESA (CORREO ELECTRÓNICO). INEXISTENCIA DE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS A LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR (ARTÍCULO 18.1 CE) Y AL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES (ARTÍCULO 18.3 CE)

1. En el amplio terreno de la vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores en las empresas, una de las cuestiones más requeridas últimamente de una labor de recreación doctrinal y jurisprudencial, la constituye, sin duda, la utilización para fines personales de los instrumentos informáticos. La rica tipología de situaciones que se producen en el ámbito de las relaciones de producción requiere afrontar, a través del conocido método de la ponderación casuística, frecuentes episodios de colisión entre aquellos derechos y el ejercicio de los poderes empresariales derivados del contrato de trabajo. En este contexto, debe atribuirse inicialmente a la Sala de lo Social del TS el mérito de haber elaborado un corpus jurisprudencial de reseñable calidad, proyectando tanto la doctrina del TC, general y particular, sobre el ejercicio de los derechos fundamentales implicados –señaladamente el derecho a la intimidad personal y familiar (artículo 18.1 CE) y el secreto de las comunicaciones (artículo 18.3 CE)–, cuanto la importante doctrina sentada en la materia por parte del TEDH.

La pionera STS 26-9-2007 (ROJ STS 6128/2007: <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=326542&links=&optimize=20071018&publicinterface=true>), y posteriormente las SSTS 8-3-2011 (ROJ STS 1323/2011: <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=5908468&links=&optimize=20110407&publicinterface=true>) y 6-10-2011 (ROJ STS 8876/2011: <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=6234178&links=&optimize=20120118&publicinterface=true>) asumían, como punto de partida, la existencia generalizada, en el ámbito de las relaciones de producción, de «una utilización personalizada y no meramente laboral o profesional de los medios facilitados por la empresa a los trabajadores (ordenadores, teléfonos móviles, internet, correo electrónico, etc.)»; lo cual se produce como consecuencia «tanto de las dificultades prácticas de establecer una prohibición absoluta de empleo para fines personales de tales medios, cuanto de la propia generalización de una cierta tolerancia hacia el uso moderado de dichos medios». Teniendo en cuenta que tales medios son propiedad de la empresa, y que ésta los facilita al trabajador para el cumplimiento de la prestación laboral, su empleo, y concretamente el registro o examen de los medios informáticos por parte de la empresa, queda dentro del ámbito del poder empresarial ordinario de vigilancia y control

de la actividad laboral (artículo 20.3 ET). Un poder ordinario limitado en su ejercicio, eso sí, por la consideración debida a la dignidad del trabajador. En este sentido, es precisamente la tolerancia generalizada al uso moderado para fines personales de tales herramientas la que genera «una expectativa, también general, de confidencialidad para el trabajador»; expectativa que no debe convertirse en un impedimento permanente para que la empresa pueda verificar si se utilizan los mismos en contra de las instrucciones establecidas por ésta para su uso y al margen de los controles previstos para dicha utilización. Formulaba la doctrina judicial, en definitiva, un enérgico llamamiento a las empresas en punto a la *importancia de establecer previamente*, de acuerdo con las exigencias de la buena fe, «las reglas de uso de dichos medios» –con posible aplicación de prohibiciones absolutas o parciales–, así como a informar a los trabajadores de los controles existentes y de los medios que han de aplicarse en orden a comprobar la corrección de los usos, así como de las medidas que han de adoptarse, en su caso, para garantizar la efectiva utilización del medio cuando sea preciso, sin perjuicio de la posible utilización de otras medidas de carácter preventivo, como la exclusión de determinadas conexiones». De esta manera, si el medio se utiliza para usos privados, en contra de tales prohibiciones, y con conocimiento de los controles y medidas aplicables, no podrá entenderse que, al realizarse dicho control, se ha vulnerado «una expectativa razonable de intimidad», en los términos establecidos por las SSTEDH 25-6-1997 (Caso Halford vs. Reino Unido) (TEDH 1997/37) y 3-4-2007 (Caso Copland vs. Reino Unido) (TEDH 2007/23) para valorar la existencia de una lesión del artículo 8 del Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos. La segunda de las sentencias citadas extiende expresamente, por cierto, la protección de la intimidad a los archivos temporales de Internet.

2. Por lo que se refiere a la jurisprudencia constitucional, dejando de lado el uso sindical del correo electrónico (STC 281/2005, de 7 de noviembre: [HJ-Resolución: SENTENCIA 281/2005](#)), conviene señalar que hasta la reciente STC 241/2012, de 17 de diciembre ([HJ-Resolución: SENTENCIA 241/2012](#)) no existía doctrina relativa a la colisión de los derechos señalados con los poderes de control empresarial sobre el uso, por parte de los trabajadores, de medios informáticos propiedad de la empresa. Este inmediato precedente de la sentencia que aquí se comenta declaraba, no sin suscitar un muy profundo debate jurídico al respecto (*vid.* el extenso voto particular del Magistrado iuslaboralista Valdés Dal-Re), la inexistencia de vulneración de los derechos del artículo 18 CE al desatenderse, por parte de los trabajadores, la prohibición expresa de instalación de programas de mensajería en un ordenador de uso común sin clave de acceso. Las peculiaridades del supuesto abordado en el pronunciamiento que aquí se comenta (STC 170/2013, de 7 de octubre) permiten, en suma, al TC «complementar y seguir perfilando el alcance de dichos derechos» (F. J. 2.º) en relación, concretamente, con el control del contenido de los correos electrónicos. Se pronunciaba el máximo intérprete constitucional sobre el recurso de amparo interpuesto por parte de

un trabajador despedido por razones disciplinarias a quien la empresa imputaba una conducta de máxima deslealtad, calificada en la carta de despido como transgresión de la buena fe contractual (artículo 54.2 d) ET), consistente en haber proporcionado indebidamente información confidencial de la empresa a otra entidad mercantil –incluyendo extremos especialmente calificados como sensibles–, sin haber pedido nunca autorización para ello y utilizando el correo electrónico de la propia empresa. Se daba, en el supuesto examinado, la circunstancia –a la postre, como se verá, trascendental– de que el *convenio colectivo aplicable* (XV Convenio Colectivo General de la Industria Química) tipificaba expresamente en su régimen disciplinario (artículo 59.11), como *infracción leve*, «la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral», con excepción de lo relativo, exclusivamente, a los derechos sindicales.

3. La STC 170/2013 se encarga, como punto de partida, de efectuar un análisis particularizado del alcance los dos derechos fundamentales afectados por la medida de control empresarial: el derecho a la intimidad personal y familiar (artículo 18.1 CE) y el derecho al secreto de las comunicaciones (artículo 18.3 CE). Dos derechos que distan de ser coextensos en cuanto a la delimitación técnica de sus respectivos contenidos: A) Si bien la noción de intimidad es un concepto «de carácter *objetivo o material*», al ir referido a la protección de un ámbito reservado que cada persona desea mantener excluido del conocimiento y la injerencia de terceros en contra de su voluntad, el secreto de las comunicaciones (artículo 18.3 CE), en cambio, se califica como un concepto «rigurosamente formal», en el sentido de que se predica de lo comunicado, sea cual sea su contenido: el objeto de protección es, más bien, el proceso de comunicación en libertad y no por sí solo el mensaje transmitido, en relación siempre con las comunicaciones realizadas mediante un «canal cerrado». En este sentido, el derecho constitucional cubre no sólo el contenido de los mensajes, sino también otros aspectos de la comunicación como la identidad subjetiva de los interlocutores. Y puesto que, en virtud del régimen convencional aplicable, sólo estaba permitido al trabajador el uso profesional del correo electrónico de la empresa, se entiende que existían reglas de uso: regía, pues, en la empresa, una prohibición expresa de uso extralaboral del mismo, no constando que dicha prohibición hubiese sido atenuada por la entidad. Decae, en tales circunstancias, la expectativa fundada y razonable de confidencialidad por parte del trabajador. La conducta empresarial de control se produjo, por otra parte, cuando el proceso de comunicación podía entenderse ya como finalizado. B) Por otra parte, el derecho a la intimidad (artículo 18.1 CE), en cuanto derivación directa de la dignidad de la persona (artículo 10.1 CE), implica la existencia de «un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario para mantener una calidad mínima de la vida humana»: un ámbito acotado por su propio titular. Y ciertamente, en este sentido, el contenido de los mensajes electrónicos puede

formar parte del ámbito de la intimidad constitucionalmente protegido. Pero ello viene condicionado a la existencia o no, según cada caso, de una expectativa razonable de privacidad; esto es, de encontrarse al resguardo de la observación o el escrutinio ajenos. Expectativa inexistente desde el momento en que el uso particular de los medios informáticos estaba tipificado como infracción laboral en el convenio colectivo: dicha circunstancia impedía, en suma, poder considerar que su utilización quedase al margen del control empresarial.

4. Atendidas las circunstancias concretas del supuesto, no aprecia el TC, en definitiva, que el acceso por parte de la empresa al contenido de los correos electrónicos resultase excesivo o desproporcionado para la satisfacción de los intereses empresariales. Se trataba de una medida *justificada*, en cuanto que concurrían sospechas de un comportamiento irregular del trabajador. En segundo lugar, la medida se considera *idónea* para la finalidad pretendida por la empresa, consistente en verificar si el trabajador cometía efectivamente la irregularidad sospechada. En tercer lugar, *necesaria o imprescindible*, dado que el contenido de los mensajes había de servir de prueba de la irregularidad ante la eventual impugnación de la sanción por parte del trabajador, sin ser suficiente, a tal efecto, la mera identificación del remitente o destinatario. Y, en último término, *ponderada y equilibrada*: al margen de las garantías con que se realizó el control empresarial (mediante la intervención de perito informático y notario, se accedió a mensajes cuyo contenido no reflejaba aspectos de la vida personal y familiar del trabajador: datos empresariales sobre la cosecha de 2007 y 2008). La mera tipificación, en el convenio colectivo aplicable (incluso de ámbito sectorial: téngase en cuenta que éste no es siempre correctamente identificado, ni bien conocido en su contenido por los trabajadores), de infracciones sancionables relacionadas con el uso para fines personales de los medios informáticos de la empresa ha de considerarse, así pues, a partir de esta doctrina constitucional, como un régimen jurídico de uso de los mismos (en el sentido de la jurisprudencia del TS y el TEDH sobre el particular), sin necesidad de que existan propiamente, como parecía deducirse de aquéllas según su entendimiento inicialmente más extendido, protocolos o instrumentos reguladores *ad hoc* de origen empresarial o convencional destinados a regular, normalizar, clarificar, detallar y publicar, para su debido conocimiento en profundidad por todos los trabajadores, las pautas de uso y control de los mismos en la empresa.

Jesús BAZ RODRÍGUEZ
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Salamanca
jesusbaz@usal.es