



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Gabinete del Presidente

Oficina de Prensa

## NOTA INFORMATIVA Nº 60/2013

### EL TC NO APRECIA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA INTIMIDAD Y AL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES EN EL CONTROL DEL CORREO ELECTRÓNICO CORPORATIVO POR UNA EMPRESA. AVALA EL DESPIDO DE UN TRABAJADOR QUE ENVIÓ INFORMACIÓN SENSIBLE A LA COMPETENCIA

El Tribunal Constitucional (TC) ha desestimado el recurso de amparo presentado por un trabajador al que la empresa en la que prestaba servicios despidió por haber enviado información sensible a la competencia a través del correo electrónico corporativo. Por unanimidad de sus magistrados, la Sala Primera del TC descarta que la intervención de los mensajes por la compañía haya lesionado el derecho del trabajador al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE) y a la intimidad (art. 18.1 CE). Ha sido ponente de la resolución el Magistrado Andrés Ollero.

Para resolver el recurso, el TC tiene en cuenta el Convenio colectivo del sector químico, al que pertenece la compañía, que tipifica como falta 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 (...)”*. Al tratarse de una norma de *“carácter vinculante”*, el Tribunal determina que, tal y como establece la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la empresa estaba legitimada para controlar *“las herramientas informáticas de titularidad empresarial puestas a disposición de los trabajadores (...) 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”*.

En definitiva, que *“no podía existir una expectativa fundada y razonable de confidencialidad respecto al conocimiento de las comunicaciones mantenidas por el trabajador a través de la cuenta de correo proporcionada por la empresa”*. Según afirma el TC, no hay vulneración del secreto de las comunicaciones porque la limitación del empleo del correo electrónico 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”*.

El Tribunal tampoco aprecia lesión del derecho a la intimidad. En este punto, vuelve a cobrar importancia el carácter *“previsible”* del control empresarial, pues se trata de un elemento que marca la diferencia entre el presente caso y otros en los que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos sí ha detectado vulneración del derecho a la intimidad.

Por último, el TC rechaza que el acceso de la empresa al contenido de los correos electrónicos fuera una medida desproporcionada. Los motivos son varios: la decisión fue *“justificada”, porque se basó en “la existencia de sospechas de un comportamiento irregular del trabajador”*; fue *“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”*; se trataba de una medida *“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”*.

Madrid, 9 de octubre de 2013