

UNIFICACIÓN DE DOCTRINA DEL SUPREMO SOBRE EL CONTROL EMPRESARIAL DEL CORREO ELECTRÓNICO

En fecha 8 de febrero de 2018, la **Sala Social del Tribunal Supremo** falla en **unificación de doctrina 1121/2015**, en su conocida **“sentencia Inditex”**, sobre el control de los medios informáticos por la empresa, aclara la necesidad de una proporcionalidad de dicho control hacia el trabajador, alineando dicho fallo con la propia **sentencia del Tribunal Europeo de Derecho Humanos (TEDH)**, [conocida por Barbulescu II](#) de 5 de septiembre del 2017.

El Supremo ratifica su jurisprudencia que ya consta desde el 2007 sobre cómo debe controlarse el correo electrónico de los trabajadores ratificando también una sentencia del 2011, que valida que la empresa podría tener una política de uso **solo laboral** de los medios de la empresa.

Los razonamientos de la sentencia Barbulescu II casan también con la doctrina del Tribunal Constitucional generada desde el 2013, desde su fallo del 7 de octubre de ese año, donde se habla que la empresa no tenía una política fijada de medios informáticos pero sí estaba fijada en el convenio colectivo de aplicación.

El origen de este fallo se encuentra en la impugnación de un despido iniciado el año 2014 en la TS Nº1 de A Coruña, hasta llegar al Tribunal Supremo, el cual ratifica la procedencia del mismo. La causa de despido proviene de encontrar casualmente unos documentos del trabajador en cuestión que acreditaban una transferencia de un proveedor de la empresa a su favor.

El TSJ de Galicia, desestimó las pruebas obtenidas por presunta vulneración de derechos fundamentales por la mercantil “Inditex” sobre el actor, que utilizó el correo electrónico de la empresa, del cual, el ordenador avisa al usuario en cada inicio de sesión de la posibilidad que ésta herramienta laboral sea supervisada por la misma. La demandada (Inditex) utiliza prueba de la cuanta corporativa del trabajador con los correos que el demandante se envió a su cuenta corporativa referidos al suceso.

La motivación jurisprudencial del TSJ de Galicia, se basan con sentencias firmes del TC, las cuales se subraya el derecho del empresario de la facultad de adoptar medidas de vigilancia y control del cumplimiento de los trabajadores (Art. 20.3 LET), siempre que no se vulnere la dignidad del trabajador ni intimidad (derechos fundamentales).

El Tribunal Supremo, ratifica el despido disciplinario del trabajador en cuestión, pero si **valida las pruebas** anuladas por el TSJ de Galicia, basándose en sentencia del **Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Barbulescu)** *“...al objeto de alcanzar un justo equilibrio entre el derecho del trabajador al respeto de su vida privada y de su correspondencia, y los intereses de la empresa empleadora. son decisivos factores a tener en cuenta: a) el grado de **intromisión del empresario**; b) la concurrencia de **legítima razón empresarial justificativa** de la monitorización; c) la **inexistencia o existencia de medios menos intrusivos** para la consecución del mismo objetivo; d) el **destino dado por la empresa al resultado del control**; e) la **previsión de garantías para el trabajador**”*. Entendiendo que la mercantil cumple condichos requisitos y con la «idoneidad», «necesidad» y «proporcionalidad» requeridos por el Tribunal Constitucional.

El TC valida que la empresa puede tener una política de uso solo laboral de los medios de la empresa. Así el trabajador no tiene expectativa de intimidad. Es requisito necesario para entender que no se vulnera derechos fundamentales que el trabajador tenga conocimientos de dicho posible control (en este caso concreto, el trabajador aceptaba las condiciones y medidas de control cuando iniciaba su ordenador).

Escura Consulting