



Revista de Derecho - Universidad
Católica del Norte

ISSN: 0717-5345

revistaderecho@ucn.cl

Universidad Católica del Norte
Chile

VILLANUEVA TURNES, ALEJANDRO

COMENTARIO DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ESPAÑOL ROL
241/2012 DE 17 DE DICIEMBRE, EN RELACIÓN CON EL DERECHO A LA INTIMIDAD
Y EL DERECHO AL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES

Revista de Derecho - Universidad Católica del Norte, vol. 22, núm. 2, 2015, pp. 485-490

Universidad Católica del Norte
Coquimbo, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=371043382017>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

COMENTARIO DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ESPAÑOL ROL 241/2012 DE 17 DE DICIEMBRE, EN RELACIÓN CON EL DERECHO A LA INTIMIDAD Y EL DERECHO AL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES

ALEJANDRO VILLANUEVA TURNES*

1) PLANTEAMIENTO

El artículo 18.3 de la Constitución española de 1978 garantiza el secreto a las comunicaciones. En el presente trabajo se realizará un análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional 241/2012 relativa a este derecho fundamental como punto clave de la resolución, a pesar de que en ella también ocupa un lugar especial del derecho a la intimidad (Derecho contenido en el apartado primero del mismo precepto constitucional). Como paso previo al comentario de la Sentencia propiamente dicho es necesario recordar que ambos derechos, como bien es sabido, se encuadran dentro de la Sección I del capítulo II del Título I y que por lo tanto gozan de las siguientes garantías:

- Vinculación de todos los poderes públicos.
- Reserva de ley orgánica.
- Procedimiento preferente y sumario.
- Posibilidad de interponer recurso de amparo.
- Procedimiento agravado de reforma constitucional (artículo 168 de la Constitución española).

Es conveniente recordar que este clásico derecho ha adquirido una especial relevancia en la última época ante el auge de las nuevas comunicaciones y es por ello que el comentario de la Sentencia 241/2012 dictada por la Sala Primera del Tribunal Constitucional, adquiere una importancia significativa al tratar este tema. Concretamente, la mencionada resolución trata el control del uso del ordenador en la empresa donde el trabajador desarrolla su actividad laboral¹.

* Doctorando en Derecho en la Universidad de Santiago de Compostela (ESPAÑA), Departamento de Derecho Público y Teoría del Estado. Correo electrónico: alexvitur@gmail.com.

¹ Es necesario tener en cuenta que el Tribunal Constitucional español ya se pronunció en ocasiones anteriores en relación con el acceso policial a los archivos de dispositivos informáticos como un ordenador o una agenda electrónica, como ocurre en las Sentencias 117/2011, de 7 de noviembre y la 142/2012 de 2 de julio entre otras, pero la Sentencia objeto de este estudio es la primera que trata la colisión del derecho a la intimidad y al

2) HECHOS

Nos encontramos ante la Sentencia 241/2012, que resuelve el recurso de amparo número 7304/2007 contra el auto de 31 de mayo de 2007, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, contra la sentencia de 10 de febrero de 2006, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, y contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 9 de Sevilla de 13 de junio de 2005. Los hechos son los que siguen:

- La recurrente en amparo tenía un puesto de teleoperadora en una empresa, en la cual los trabajadores disponían de un ordenador de común acceso.
- A pesar de prohibirse, de forma expresa, por parte de la empresa de instalar programas de mensajería instantánea en los ordenadores, tanto la demandante en amparo como una compañera, los instalan y los utilizan para mantener conversaciones donde realizaban comentarios hirientes respecto de la empresa y trabajadores de la misma. Dichas conversaciones eran almacenadas en el ordenador sin establecerse una clave de acceso.
- Uno de los trabajadores de la empresa detecta dichos mensajes y pone de sobre aviso a la empresa.
- Dos meses después de conocerse los hechos, la empresa se reúne con las trabajadoras y se les enseña resúmenes de las conversaciones que se han detectado, amonestándolas verbalmente tras el reconocimiento por parte de las mismas de ser autoras de las conversaciones.
- Ambas trabajadoras presentan una acción de tutela de derechos fundamentales contra la empresa, y alegan una vulneración del derecho al secreto de las comunicaciones, al honor y a la intimidad.
- La demanda presentada es desestimada mediante la Sentencia de 13 de junio de 2005 del Juzgado de lo Social número 9 de Sevilla entendiendo dicho Juzgado que se ha realizado un uso indebido de los medios dados por la empresa, y teniendo en cuenta que la conducta de las trabajadoras podría incluirse dentro de los supuestos de un despido procedente, medida que no fue adoptada por la empresa.
- No conformes con la decisión, se decide interponer recurso de suplicación que es desestimado por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

secreto a las comunicaciones con el poder de control empresarial acerca de la utilización de medios informáticos que son propiedad de la empresa, marcando una doctrina que sigue estando vigente de manera clara.

- Se plantea a continuación un recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que es inadmitido por no haber contradicción.
- Finalmente se decide interponer el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

3) EL CONTENIDO DE LA SENTENCIA

A. POSICIONES DE LAS PARTES

A juicio de la recurrente, la empresa para la que presta servicios habría vulnerado los derechos fundamentales a la intimidad personal (artículo 18.1) y al secreto de las comunicaciones (artículo 18.3) al acceder a los ficheros informáticos en que quedaban registradas las conversaciones mantenidas entre ella y otra trabajadora a través de un programa de mensajería instalado por ellas mismas en un ordenador de uso común y sin clave de acceso, conversaciones de carácter íntimo que entiende deben estar protegidas por el mandato constitucional del secreto de las comunicaciones. El hecho de que estuviese prohibida la instalación de este tipo de programas no justificaría el acceso de la empresa al contenido de las conversaciones para comprobar la instalación del mismo y el consecuente incumplimiento por parte de la recurrente, puesto que no era necesario y además sería imprescindible autorización judicial o de las trabajadoras, así como previsión legal que habilite la injerencia.

El Ministerio Fiscal, solicita la denegación de amparo, al entender que fue la propia decisión de la ahora recurrente y de la otra trabajadora la que posibilitó que sus conversaciones, pudieran ser leídas por cualquier otro usuario del ordenador, por lo que la lectura de las mismas por sus superiores jerárquicos, también posibles usuarios del ordenador, no comporta lesión de los derechos fundamentales citados.

B. PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Respecto del primer derecho que se invoca como vulnerado, el derecho a la intimidad del artículo 18.1 de la Constitución española, el Tribunal establece que este derecho lleva implícita la «existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana» (FJ 3), y que es aplicable en el ámbito de las relaciones laborales. Sin embargo, en el presente caso, estima el Alto Tribunal que no cabe apreciar tal vulneración ya que ambas trabajadoras realizaron actos dispositivos que supusieron en la práctica «la eliminación de la privacidad de sus conversaciones, al incluirlas en el disco del orde-

nador en el cual podían ser leídas por cualquier otro usuario, pudiendo trascender su contenido a terceras personas, como aquí ocurrió al tener conocimiento la dirección de la empresa». Sin embargo, un punto interesante en el que la Sentencia no entra a examinar, es la posibilidad de que esa “eliminación de la privacidad” se haya producido de forma voluntaria o involuntaria, ya que no se especifica que conocimientos informáticos tenían las trabajadoras, o que conocían acerca del programa que se instaló para mantener las conversaciones, y si eran conscientes de que estas conversaciones eran guardadas en el ordenador quedando a disposición de terceras personas, lo cual, por otro lado, simplemente sería un dato de interés general del caso, pero de ninguna forma, dado el razonamiento del Tribunal, sería un dato que implicase un cambio en la decisión que se toma finalmente.

En relación al derecho al secreto de las comunicaciones del artículo 18.3 de la Constitución española, el Tribunal parte de dos hechos básicos para desestimar su vulneración. Por un lado la prohibición por parte de la empresa de realizar la conducta que llevaron a cabo las trabajadoras, y por otro, que el ordenador en el que las conversaciones quedaron registradas era de uso común y carecía de sistemas de seguridad que garantizasen la protección de los archivos que contenía². Sin embargo, esto no implica que toda intervención de las comunicaciones por parte de la empresa sea admisible, ya que este se trata de un caso y unas circunstancias muy concretas, y la empresa solo interviene cuando otro usuario se lo comunica.

El Tribunal hace un recordatorio diciendo que en la empresa, el ordenador equivale a un instrumento de trabajo y que debe ser conciliado con el poder de dirección del empresario. Asimismo hace una mención del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores que permite la adopción de medidas de vigilancia y control para un aseguramiento del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones laborales que tenga, aunque siempre respetando los derechos fundamentales que dicho trabajador tenga en la empresa. No obstante, también es necesario tener en cuenta que en este momento ya existía una jurisprudencia por parte del Tribunal Supremo que establecía una serie de límites a este control, permitiéndolo, en primer lugar, cuando la empresa haya establecido de forma previa, las reglas de uso de los medios de control y siempre que se haya informado de que se va a llevar a cabo ese control y los medios que

² Esto ha sido reiterado por el Tribunal Constitucional en su Sentencia 170/2013, de 7 de octubre, en la cual establece que la protección constitucional del artículo 18.3 de la Constitución española, solo es aplicable a las comunicaciones que se llevan a cabo mediante medios o canales cerrados, excluyéndose las llamadas comunicaciones abiertas, o lo que es lo mismo, aquellas que se llevan a cabo mediante canales o medios que no pueden garantizar la confidencialidad de la comunicación (Fundamento Jurídico 4).

se van a aplicar, y en segundo lugar, cuando se pueda garantizar una protección a la intimidad del trabajador.

Lo que está claro, es que con esta Sentencia, el Tribunal Constitucional marca una jurisprudencia importante y es que va a ser al empresario al que le corresponda fijar las condiciones de utilización de los medios informáticos que se asignan a cada trabajador, todo ello atendiendo a sus facultades de autoorganización, dirección y control. Lo dicho debe entenderse sin perjuicio de que esta utilización de los instrumentos sea regulada mediante otras normas. Concretamente dice la Sentencia que «en relación con la utilización de ordenadores u otros medios informáticos de titularidad empresarial por parte de los trabajadores, puede afirmarse que la utilización de estas herramientas está generalizada en el mundo laboral, correspondiendo a cada empresario, en el ejercicio de sus facultades de autoorganización, dirección y control fijar las condiciones de uso de los medios informáticos asignados a cada trabajador. En el marco de dichas facultades de dirección y control empresariales 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» (FJ 5).

A tenor de lo expuesto se establece que no se han producido la vulneración de los derechos invocados y por lo tanto se decide negar el amparo a la recurrente.

C. VOTO PARTICULAR

A pesar de que la Sentencia fue aprobada por la mayoría de la Sala Primera, existe un voto particular formulado por el magistrado Fernando Valdés Dal-Ré, al que se adhiere la magistrada Adela Asua Batarrita. Al inicio de este voto se hace un repaso a la configuración formal del derecho al secreto de las comunicaciones con independencia del contenido de que se trate. En atención a lo establecido por este magistrado, si se ha producido una clara vulneración del derecho al secreto de las comunicaciones ya que la intervención de la comunicación era innecesaria para tener conocimiento de un incumplimiento por parte de las trabajadoras de las normas establecidas por la empresa, y además, esta intervención carecía tanto de una autorización personal por parte de las propias trabajadoras como por parte de una autoridad judicial, estando deslegitimada. También se hace referencia en este voto particular a que la circunstancia de que el ordenador sea de uso común no autoriza a la empresa a leer las conversaciones.

4) CONCLUSIÓN

Después de haber realizado un comentario de la Sentencia, podemos llegar a dos conclusiones básicas:

En primer lugar, queda patente que en el ámbito laboral, tal y como sucede en el esfera privada de una persona, también existe un derecho a la intimidad. No obstante, es necesario tener presente que este derecho se pierde en el momento en el cual el trabajador que es titular del mismo, realiza actividades sabiendo que pueden ser conocidas por terceras personas sin poner medidas para que esto no suceda.

En segundo lugar, el derecho al secreto de comunicaciones ha adquirido un matiz diferente. A tenor de lo establecido por el Tribunal Constitucional, en el ámbito laboral, ya no va a ser necesaria ni una autorización personal ni una autorización judicial para poder indagar en las conversaciones de los trabajadores cuando exista una prohibición expresa de realizar una actividad mediante la cual se llevan a cabo las conversaciones, y cuando la empresa se haya enterado de forma legítima de esta conducta. En este caso, cuando se habla de que se entere de forma legítima, debemos tener en cuenta que nos estamos refiriendo a que se haya enterado con carácter previo a la indagación, o lo que es lo mismo, que se haya avisado a la empresa advirtiéndola.