

COMENTARIO A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE DERECHOS HUMANOS A PROPÓSITO DEL CORREO ELECTRÓNICO

El martes día 5 de septiembre de 2017 se dio a conocer el contenido de una sentencia de La Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos a propósito de un ciudadano rumano que fue despedido de su trabajo diez años atrás por utilizar una cuenta del trabajo para enviar correos personales a sus familiares. La sentencia europea, contra la que no cabe recurso, dictamina que habida cuenta la necesidad de alcanzar un equilibrio entre los distintos interés en juego, las autoridades rumanas habían vulnerado al no verificar si el demandante había sido advertido previamente por su empresa de la posibilidad de que sus comunicaciones fueran vigiladas ni del alcance de esa supervisión.

La sentencia aunque ratifica la doctrina que mayoritariamente se había seguido por el TS, Sala de lo Social, así como del TC, por lo menos hasta tiempos recientes donde en alguna sentencia flexibilizó un poco más el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, tiene una transcendencia que no cabe ignorar pues otorga un poco más de seguridad jurídica al siempre controvertido conflicto que se produce entre el derecho a la intimidad del trabajador (artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y art. 18.1 CE) , el derecho al secreto de las comunicaciones, art. 18.3 CE, y el poder de dirección y sancionador del empleador ex. art. 38 CE.

En España, como digo, la cuestión gozaba de relativa unanimidad según el poder de vigilancia el empresario lo ejerciese desde la perspectiva de un poder de control ordinario, que exigía preaviso al trabajador –como dice hoy la Sentencia Europea- o desde el ejercicio de un poder extraordinario –que no siempre lo exigía-.

Con todo, cuando la cuestión gozaba de cierta homogeneidad en la Sala de lo Social, la STS de lo Penal de 16 de junio de 2014, marca un punto de inflexión, y determina que no obstante la doctrina social un trabajador no puede ser condenado del delito continuado de falsedad documental pues la empresa no puede acceder al correo del trabajador ni aun advirtiéndoselo al trabajador.

Habrà que valorar el impacto que esta sentencia pueda tener en nuestra propia jurisprudencia.