

PEC3: El Derecho en acción: Interpretación y aplicación del derecho

Eduardo Mora González

Primera Parte

Leed el siguiente extracto de la Sentencia del Tribunal Constitucional 170/2013, de 7 de octubre, que resuelve un recurso de amparo, y responded de manera argumentada las preguntas que se plantean:

“... El acceso por la empresa a los correos electrónicos del trabajador reunía las exigencias requeridas por el juicio de proporcionalidad. Se trataba en primer lugar de una medida justificada, puesto que, conforme consta en la Sentencia de instancia, su práctica se fundó en la existencia de sospechas de un comportamiento irregular del trabajador. En segundo término, la medida era idónea para la finalidad pretendida por la empresa, consistente en verificar si el trabajador cometía efectivamente la irregularidad sospechada: la revelación a terceros de datos empresariales de reserva obligada; al objeto de adoptar las medidas disciplinarias correspondientes. En tercer lugar, la medida podía considerarse necesaria, dado que, como instrumento de transmisión de dicha información confidencial, el contenido o texto de los correos electrónicos serviría de prueba de la citada irregularidad ante la eventual impugnación judicial de la sanción empresarial; no era pues suficiente a tal fin el mero acceso a otros elementos de la comunicación como la identificación del remitente o destinatario, que por sí solos no permitían acreditar el ilícito indicado. Finalmente, la medida podía entenderse como ponderada y equilibrada; al margen de las garantías con que se realizó el control empresarial a través de la intervención de perito informático y notario, ha de partirse de que la controversia a dirimir en este recurso se ciñe a los correos electrónicos aportados por la empresa como prueba en el proceso de despido que fueron valorados en su decisión por la resolución judicial impugnada: en concreto, los relativos a datos sobre la cosecha de 2007 y 2008. No consta en las actuaciones que el contenido de estos mensajes refleje aspectos específicos de la vida personal y familiar del trabajador, sino únicamente información relativa a la actividad empresarial, cuya remisión a terceros, conforme a la Sentencia recurrida, implicaba una transgresión de la buena fe contractual. De ahí que, atendida la naturaleza de la infracción investigada y su relevancia para la entidad, no pueda apreciarse que la acción empresarial de fiscalización haya resultado desmedida respecto a la afectación sufrida por la privacidad del trabajador. En consecuencia y como ya se ha indicado, una vez ponderados los derechos y bienes en conflicto en los términos vistos, este Tribunal considera que la conducta empresarial de fiscalización ha sido conforme a las exigencias del principio de proporcionalidad.”

PEC3: El Derecho en acción: Interpretación y aplicación del derecho

Eduardo Mora González

1. ¿Qué derecho o derechos considera el recurrente que han sido vulnerados?

El recurrente considera que sus derechos a la intimidad personal (art. 18.1 CE: "*Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen*") y al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE: "*Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial*") han sido vulnerados. Según el demandante, la interpretación efectuada por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia respecto a la admisibilidad de las pruebas en que la empresa funda el despido del demandante vulnera estos derechos constitucionales, ya que se produjo una extralimitación del empresario en sus facultades de control al haber interceptado de forma ilícita el contenido del correo electrónico y las comunicaciones del trabajador que han servido de fundamento a su despido disciplinario.

El demandante sostiene que, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, el control empresarial sobre el uso por parte de los trabajadores de los medios informáticos de la empresa debe respetar ciertos límites para resultar lícito, entre ellos, el establecimiento previo de reglas de uso de los medios informáticos, la información a los trabajadores de que existirá control y de los medios de control que se utilizarán, así como la proporcionalidad entre el fin perseguido y la medida adoptada. En este caso, el recurrente argumenta que la interpretación del convenio colectivo efectuada por el Tribunal Superior de Justicia exime a la empresa de cumplir con estos requisitos y, por tanto, vulnera sus derechos constitucionales a la intimidad y al secreto de las comunicaciones.

Para contestar a esta pregunta he accedido a la sentencia completa: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/23616> y consultado los distintos artículos de la Constitución española: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229#art18>.

2. ¿De qué modo resuelve el Tribunal Constitucional el caso enjuiciado?

En la Sentencia del Tribunal Constitucional se argumenta que el acceso por parte de la empresa a los correos electrónicos del trabajador no vulnera el derecho a la intimidad del trabajador protegido por el artículo 18.1 Y 18.3 de la Constitución española. Para llegar a esta conclusión, el Tribunal aplica el principio de proporcionalidad, que exige que toda medida que limite derechos fundamentales debe ser adecuada, necesaria y equilibrada en relación con la finalidad perseguida.

En primer lugar, el Tribunal considera que la medida de control fue justificada, ya que se fundó en la existencia de sospechas de un comportamiento irregular del trabajador. En segundo lugar, el Tribunal argumenta que la medida era idónea para la finalidad pretendida por la empresa, que consistía en verificar si el trabajador cometía efectivamente la irregularidad sospechada: la revelación a terceros de datos empresariales de reserva obligada. En tercer lugar, el Tribunal considera que la medida era necesaria, ya que el contenido o texto de los correos electrónicos serviría de prueba de la irregularidad sospechada en caso de impugnación judicial de la sanción empresarial, mientras que otros elementos de la comunicación como la identificación del remitente o destinatario no eran suficientes para acreditar el ilícito indicado.

Finalmente, el Tribunal considera que la medida de control era ponderada y equilibrada, ya que la controversia se limitaba a los correos electrónicos relativos a datos sobre la actividad

PEC3: El Derecho en acción: Interpretación y aplicación del derecho

Eduardo Mora González

empresarial, y no a aspectos específicos de la vida personal y familiar del trabajador. Por tanto, el Tribunal concluye que, en este caso concreto, la acción empresarial de fiscalización ha sido conforme a las exigencias del principio de proporcionalidad, y no ha vulnerado el derecho a la intimidad del trabajador.

Segunda Parte

Indicad por qué las afirmaciones son FALSAS, justificando brevemente la respuesta (máximo 5 líneas):

- **Un razonamiento jurídico está debidamente justificado si describe un hecho adecuadamente probado.**

La justificación depende tanto de la corrección interna como de la externa, es decir, de la lógica y coherencia del razonamiento y de la adecuación de las premisas normativas y fácticas al Derecho aplicable y a los hechos probados. Por lo tanto, la corrección de las premisas fácticas es crucial para justificar adecuadamente un razonamiento jurídico, y no solo la descripción de un hecho probado.

- **En los conceptos esencialmente controvertidos, la ambigüedad es especialmente intensa.**

La ambigüedad en los conceptos controvertidos depende del caso en cuestión y de la perspectiva de cada parte involucrada en el debate. En algunos casos, los conceptos controvertidos pueden ser claros y bien definidos, pero aun así pueden ser objeto de debate debido a diferencias en la interpretación o valoración de estos. En otros casos, los conceptos controvertidos pueden ser ambiguos o vagos, lo que puede complicar aún más el debate.

- **Todos los supuestos de interpretación auténtica lo son también de interpretación oficial.**

Existen casos en los que la interpretación auténtica es llevada a cabo por la misma autoridad que dictó la disposición normativa, mientras que la interpretación oficial es realizada por una autoridad distinta en el ejercicio de sus funciones. Por lo tanto, no todos los supuestos de interpretación auténtica tienen que ser también de interpretación oficial.

- **Cuando se habla de interpretación literal, se está afirmando que existe sólo una.**

La interpretación literal no afirma que existe solo una forma de interpretar un texto, ya que la interpretación literal puede dar lugar a diferentes posibilidades de significado.

- **El argumento sociológico, dado que, apuesta por una interpretación dinámica de los preceptos legales, da lugar necesariamente a interpretaciones extensivas.**

El criterio sociológico defiende una interpretación dinámica de las leyes, pero esto no significa que deba ser extensiva. En cambio, la interpretación sociológica se adapta a las circunstancias del momento y puede ser más contextualizada. Por lo tanto, el argumento sociológico no conduce necesariamente a interpretaciones extensivas, sino a una interpretación más dinámica y adaptada.