

Punto de inflexión del Tribunal Constitucional en el marco de las relaciones laborales

El pasado octubre el alto tribunal refrendó una novedosa interpretación de los artículos 14 y 18 de la Carta Magna

Dos sentencias dictadas por el máximo intérprete de la Constitución desestimaron el amparo solicitado por unos trabajadores inro-

derechos a la intimidad, al secreto de las comunicaciones y a la no discriminación en el marco de las relaciones laborales, revali-

empresarial de los medios de comunicación electrónicos y, en el otro, la extinción del contrato de una trabajadora embarazada durante el periodo de prueba.



CARLOS SEDANO

ASESOR LABORAL DE CEHAT

El pasado octubre fue un mes prolijo desde la perspectiva jurisdiccional por lo que a la conjunción de algunos derechos de relevancia constitucional y el poder de dirección del empresario se refiere. El Tribunal Constitucional (en adelante, TC) ha tenido ocasión de manifestar en reiteradas ocasiones que el contrato de trabajo no se puede considerar un título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano, matizando, no obstante ello, que su inserción en la organización laboral permite modularlos en la medida estrictamente imprescindible para el correcto desenvolvimiento de la actividad productiva.

Esto, precisamente, es lo que sucedió por lo que a los derechos a la intimidad (artículo 18.1 CE) y al secreto de las comunicaciones (artículo 18.3 CE) se refiere. Es un hecho incontestable que estas últimas, en su vertiente electrónica, han tenido en los últimos tiempos una implantación exponencial como herramienta de comunicación en el trabajo hasta imponerse incluso, en algunos casos, por su agilidad y la posibilidad de adjuntar información en tiempo real, al teléfono.

Así, a través de su sentencia nº 170, de fecha 7 de octubre de 2013, dicho Alto Tribunal denegó el amparo a un trabajador que postulaba que la interpretación realizada en el ámbito de la legalidad ordinaria respecto a la admisibilidad de unas pruebas en que la empresa fundó su despido (concretamente, unos correos electrónicos registrados en el ordenador facilitado por la empresa en los que el trabajador transmitió a otra entidad los datos relativos a la previsión de la cosecha 2007 y 2008 de su empresa), vulneraba los derechos a la intimidad personal y al secreto de las comunicaciones al haberse extralimitado el empresario en sus facultades de control por interceptar de forma ilícita el contenido del correo electrónico y sus comunicaciones (en éste caso, el control empresarial tuvo lugar mediante la intervención de un perito informático y de un notario, al que

se hizo entrega en depósito en sede empresarial de un teléfono móvil y un ordenador portátil, ambos propiedad de la empresa, procediendo más tarde en la notaría a identificar el disco duro y a efectuar una copia del mismo, sin posibilidad de modificación de datos).

Rechazada, como se ha dicho, la conculcación de tales derechos fundamentales, el Tribunal fundamenta su decisión en la prohibición que el texto convencional del sector (en éste caso se trataba del XV convenio colectivo de la industria química, en cuyo artículo 59.11 se tipificaba como falta leve "la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral") contenía respecto al uso extralaboral del correo electrónico y su consiguiente limitación a fines profesionales, lo que lleva implícita, argumentaba el Tribunal, la facultad de la empresa de controlar su utilización, y cabía entender, entonces, 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 y que habían quedado registradas en el ordenador de propiedad empresarial.

Finalizaba, por último, su discurso recordando además que para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad es necesario constatar: (i) si es susceptible de conseguir el objetivo propuesto; (ii) si es necesaria, en el sentido de que no exista otra más moderada para la consecución del propósito perseguido con igual eficacia; (iii) y, si es equilibrada por derivarse de ella más beneficios para el interés general que perjuicios sobre otros bienes en conflicto.

Al hilo de todo ello, se publicaba hace algunos días la noticia de que la compañía Radio Televisión de Galicia había emitido una circular dirigida a su plantilla con normas referentes a los usos informáticos y de material titularidad de la misma, no permitiendo, sin su autorización previa, la entrada a sus instalaciones de equipos informáticos externos como ordenadores portátiles, discos duros, notebooks o tabletas, reservándose también el derecho a monitorizar y comprobar de forma aleatoria cualquier sesión de acceso a Internet iniciada por un usuario dentro de la red corporativa, así como a revisar los archivos que registran todas las visitas de los servidores, estableciendo en caso de su inobservancia la oportuna corrección disciplinaria de acuerdo a lo estipulado en el convenio colectivo.

Pocos días más tarde de la aludida Sentencia, concretamente el 22 de octubre de 2013, el Tribunal Constitucional, aunque con algunas fisuras en su seno, volvió a sorprendernos con otra resolución que denegó nuevamente el amparo a una trabajadora embarazada en un supuesto de extinción de su contrato durante el periodo de prueba por no superar el mismo.

En éste caso, la trabajadora había sido contratada para prestar servicios como comercial mediante la suscripción de un contrato de seis meses, pactándose un periodo de prueba de dos. En la fecha de celebración del contrato la trabajadora se encontraba embarazada de diez semanas, si bien, circunstancia ésta que se mostró trascendental a lo largo de todo el procedimiento, la empresa, tanto entonces como en el momento de la extinción del contrato, desconocía tal estado de gestación. Finalmente, dentro del periodo de prueba pactado por las partes, la empresa comunicó a la trabajadora y a otro trabajador varón la no superación de dicho periodo

al haber alcanzado los objetivos de ventas previstos en el contrato.

Con anterioridad, en sus sentencias números 92/2008 y 124/2009, el Tribunal había entendido que la declaración de nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas (salvo que se acreditara la procedencia del mismo) establecía una garantía absoluta y objetiva no vinculada al conocimiento por el empresario del embarazo, y, en base a tal doctrina, se planteó en el recurso si dicha garantía podía o no considerarse extensible al supuesto de extinción contractual por no superación del periodo de prueba, basando finalmente el Tribunal su negativa en las sustanciales razones que diferencian la figura del despido de la de la extinción del contrato durante el periodo de prueba, acto el primero para el que la ley exige unos requisitos de forma (por escrito y con expresión de la causa) cuyo incumplimiento acarrea la ilicitud de la decisión, a diferencia del desistimiento durante el periodo de prueba que puede ser incluso verbal y sin expresión de causa alguna, suponiendo por ello

esta última figura una clara atenuación del principio de prohibición de la libre extinción del contrato de trabajo, con la salvedad de que dicha facultad empresarial pueda producir resultados inconstitucionales prohibidos.

No se puede sin embargo proyectar dicha argumentación a cualquier extinción del contrato durante su periodo de prueba, pues la misma, si se produce con vulneración de algún derecho fundamental, como sucede si la decisión empresarial es una reacción frente al embarazo, podría declararse nula. Indicios de vulneración de derechos que en el caso enjuiciado no llegaron a acreditarse ante la trascendental circunstancia no sólo de que la empresa desconociera el embarazo de la trabajadora, sino de que en la misma fecha de extinción de su contrato extinguiera también por el mismo motivo el contrato de otro trabajador, contratado en idénticas condiciones y fechas, y concurriendo en ambos casos la circunstancia de que no se habían alcanzado los objetivos mínimos fijados en el contrato.



El pasado mes de octubre el alto tribunal refrendó una novedosa interpretación de los artículos 14 y 18 de la Carta Magna.