

La empresa no puede usar un correo entre un empleado y su abogado

En ningún caso puede ser considerado como prueba, ya que forma parte de la intimidad

X. G. P. MADRID.

No sirven como prueba en un procedimiento judicial, unos archivos remitidos por una trabajadora a su abogado explicando su estrategia procesal para lograr un horario reducido o la cantidad a reclamar ante un despido improcedente de no lograrlo, que es hallado en el ordenador en que aquella trabajaba cuando se encontraba de baja médica.

Así lo establece una sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de marzo de 2017, ante el recurso planteado por la empresa, tras recibir una sentencia condenatoria en primera instancia, alegando que tras intervenir el ordenador de la actora motivado en la necesidad de continuar con trabajos no finalizados al encontrarse ésta de baja por incapacidad temporal encontraron estas misivas entre la documentación examinada y que en el caso de haberlas conocido antes de iniciarse el juicio hubiesen arrojado una sentencia favorable a sus argumentos.

El ponente, el magistrado Luelmo Millán, recuerda la jurisprudencia del Tribunal Constitucional -en sentencias como la 98/2000 o la 186/2000- que señala que lo que debe hacer la empresa de acuerdo con las exigencias de buena fe es establecer previamente las reglas de uso de esos medios -con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales- e informar a los trabajadores de que va existir control y de los medios que han de aplicarse en orden a comprobar la corrección de los usos, así como de las medidas que han de

adoptarse en su caso para garantizar la efectiva utilización laboral del medio cuando sea preciso, sin perjuicio de la posible aplicación de otras medidas de carácter preventivo, como la exclusión de determinadas conexiones.

Recuerda, asimismo, que la garantía de la intimidad también se extiende a los archivos personales del trabajador que se encuentran en el ordenador y el trabajador puede mantener conversaciones en su puesto de trabajo con personas acogidas al secreto profesional.

La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en la Sentencia de 3 de abril de 2007, establece que las llamadas

El trabajador puede mantener conversaciones con personas con secreto profesional

telefónicas que proceden de locales profesionales pueden incluirse en los conceptos de “vida privada” y de “correspondencia” a efectos del artículo 8 del Convenio, y del mismo modo los correos electrónicos enviados desde el lugar de trabajo y la información derivada del seguimiento del uso personal de Internet”.

Expresa el magistrado Luelmo Millán, que el rechazo del recurso se sustenta también, en que el objeto del litigio es la reducción de jornada y en el hecho de que todo lo que ha de debatirse en él consiste en si se dan las circunstancias que permiten a la trabajadora reclamar en tal sentido y si concurren las condiciones normativas que sustenten o fundamenten tal pretensión.