



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Gabinete del Presidente

Oficina de Prensa



NOTA INFORMATIVA Nº 32/2021

EL TC ESTIMA PARCIALMENTE EL AMPARO DE UNA TRABAJADORA A LA QUE SE LE VULNERARON SUS DERECHOS A LA INTIMIDAD Y EL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES PRODUCIDOS POR LA MONITORIZACIÓN DE SU ORDENADOR

La Sala Primera del Tribunal Constitucional ha estimado parcialmente el amparo de una trabajadora que fue despedida de su empresa tras constatar, a través de la monitorización de su ordenador, que dedicaba en torno a un 30 por ciento de su jornada laboral a cuestiones profesionales, empleando el 70 de la jornada restante a solventar asuntos relativos a su esfera personal.

La sentencia considera que la actuación de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva de la recurrente, pues, pese a que reconoce que se vulneraron los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones de la trabajadora, rechazó pronunciarse sobre la indemnización solicitada como consecuencia de dicha vulneración.

Por otra parte, el Tribunal Constitucional, descarta que la nulidad de la prueba obtenida con la violación del derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones de la trabajadora, deba llevar aparejada la calificación del despido como nulo, y considera, que no es contrario al derecho a la tutela judicial efectiva, la interpretación que del art. 55.5 del Estatuto de los Trabajadores realiza el Tribunal Superior de Justicia de Madrid al calificar el despido como improcedente, pese a la nulidad de la única prueba en la que se fundamentaba el despido.

El caso estudiado por el Tribunal es el siguiente:

La demandante de amparo trabajaba para una empresa dedicada a servicios relacionados con la tecnología. En abril de 2017, la empresa le comunicó la apertura de un expediente disciplinario por incumplimientos de la buena fe contractual y desobediencia a las indicaciones de sus superiores jerárquicos.

Para confirmar tales extremos, la empresa decidió poner en práctica el protocolo de monitorización del equipo informático de la trabajadora con el fin de determinar en qué empleaba su jornada laboral.

En mayo de 2017, la entidad mercantil le comunicó su despido disciplinario argumentando, entre otras cuestiones, que la empleada dedicaba el 70 por ciento de su jornada laboral a cuestiones personales y ajenas a su actividad profesional.

El Juzgado de lo Social número 19 de Madrid apreció que se habían vulnerado los derechos fundamentales a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, declarando la nulidad del despido. La sentencia argumentó: *“la monitorización del ordenador de la demandante ha permitido a la empresa conocer y grabar todo lo que apareciese en su pantalla, y se ha traducido en el conocimiento de mensajes de correo electrónico, ajenos a lo laboral y por tanto personales, que la actora remitió a familiares y a su asesora legal, como se desprende del contenido de la propia carta de despido”*. Asimismo, fijó el pago de una indemnización como consecuencia de la lesión de sus derechos

Recurrida la sentencia en suplicación, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid confirmó que la prueba obtenida con la monitorización del ordenador era ilícita por haberse obtenida con violación de los derechos fundamentales, pero calificó el despido como improcedente y, rechazando, por dicha razón pronunciarse sobre la indemnización que por vulneración de los derechos fundamentales se había concedido por el juzgado de lo social.

Ambas partes interpusieron recursos de casación para la unificación de doctrina que fueron inadmitidos por auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 24 de septiembre de 2019.

La sentencia de la Sala Primera señala que la resolución del TSJ de Madrid impugnada, no ha vulnerado los derechos de la trabajadora al calificar el despido como improcedente en lugar de nulo, pues *“no puede proclamarse que entre la calificación del despido y la reconocida lesión extraprocésal de un derecho fundamental pueda afirmarse la existencia de una consecutividad lógica y jurídica. Dicho en otros términos, no existe un derecho fundamental a la calificación del despido laboral como nulo, por lo que la pretensión de la actora no puede tener sustento en una vulneración de los derechos reconocidos en el art.18.1 y 3 CE”*. Por otra parte entiende que la argumentación del TSJ de Madrid, contraria a trazar una correlación entre la nulidad de la fuente de prueba y la nulidad del despido, no merece ser calificada de arbitraria o de manifiestamente irrazonable, por lo que descarta que la calificación del despido como improcedente lesione el derecho a la tutela judicial efectiva de la recurrente.

Finalmente la Sala Primera considera que se ha vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) al desconocer el derecho a obtener de los jueces y tribunales una resolución motivada y fundada en derecho sobre el fondo de las pretensiones deducidas por las partes en el proceso. En efecto, *“el argumento utilizado en la sentencia impugnada para denegar la indemnización consistente en afirmar que no ha existido vulneración de derechos fundamentales de la trabajadora, debe ser calificado de incongruente, ilógico y contradictorio, pues la propia sentencia reconoce, que se vulneraron los derechos de la trabajadora al monitorizar su ordenador”*.

Por tanto, *“dicha incongruencia no puede salvarse con la referencia a que la vulneración no la haya ocasionado el acto mismo del despido y en consecuencia éste haya sido declarado improcedente, pues el art. 183.1 LRJS cuando dispone que la sentencia que declare la existencia de una vulneración de un derecho fundamental debe pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización, no hace depender el reconocimiento de la indemnización de la calificación del despido, sino del reconocimiento de que la trabajadora ha sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, y ello con independencia de la calificación del despido”*.

En consecuencia, el Tribunal Constitucional anula la sentencia dictada por la Sección Cuarta de la Sala Social del TSJ de Madrid y acuerda la retroacción de las actuaciones al momento previo al dictado de la citada resolución para que, en congruencia con lo interesado en el recurso de suplicación en relación con la indemnización solicitada por la demandante, el órgano judicial resuelva de manera respetuosa con el derecho fundamental vulnerado.

La sentencia cuenta con el voto particular de la magistrada María Luisa Balaguer que muestra su disconformidad con la respuesta que la sentencia aprobada da a la primera queja de la demandante de amparo, que denuncia la vulneración del art. 24.1 CE, en relación con el art. 18.1 y 3 CE, por sostener que el despido debía considerarse nulo. La Magistrada disiente de la sentencia, pues entiende que no se trata de un simple problema de interpretación de la legalidad ordinaria, sino que tiene un alcance constitucional innegable, que habría requerido la aplicación del canon reforzado que tiene establecido este Tribunal para supuestos similares a éste, que exige una argumentación axiológica que sea respetuosa con el contenido de los derechos fundamentales en juego.

Señala el voto que, de acuerdo con dicho canon, la respuesta a la pretensión de la actora debería haber sido estimatoria, pues el despido se produce a partir de una patente y grave vulneración de los derechos fundamentales de la recurrente a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, ya que su empresa monitorizó su ordenador para controlar su rendimiento laboral, sin informarle previamente de ello, y, a partir de esa actuación, procedió a su despido disciplinario. Ante ello, entiende el voto que la declaración de nulidad del despido era la solución que deriva de la interpretación del art. 55.5 ET más acorde con la efectividad de los derechos fundamentales afectados, y que es la consecuencia que preconiza para un supuesto como el que nos ocupa la STC 196/2004, de 15 de noviembre, de la que se aparta abiertamente la sentencia, sin seguir el trámite del art. 13 LOTC, a pesar de la rotundidad de las conclusiones de dicho pronunciamiento. Ni siquiera cabría aquí aplicar la doctrina de este Tribunal sobre los despidos pluricausales, ante la falta de acreditación de la concurrencia de otras circunstancias que permitieran proceder al despido disciplinario al margen de la que trae causa de la vulneración de los derechos fundamentales de la actora.

Por las razones expuestas, concluye la Magistrada que en este supuesto no hay más despido que el producido con vulneración de los derechos fundamentales de la recurrente, lo que debería haber determinado que este Tribunal estimara también el primer motivo de amparo.

Madrid, 29 de marzo de 2021