



¿PUEDE LA EMPRESA CONTROLAR EL CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET DEL EMPLEADO?

El control y vigilancia del uso de las herramientas informáticas puestas a disposición de los trabajadores está amparado por el Estatuto de los Trabajadores, si bien esta vigilancia y control no puede suponer la violación de la dignidad e intimidad del trabajador y el secreto de las comunicaciones.

Recientemente la mayoría de los medios de comunicación se hacían eco de una sentencia de 5 de septiembre de 2017 dictada el Tribunal Europeo de Derechos Humanos que prohíbe controlar las comunicaciones o el uso privado de Internet en el trabajo. En concreto, señala el Tribunal que constituye una vulneración del derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones vigilar los mensajes enviados por un trabajador mediante medios propios de la empresa y acceder al contenido de los mismos, si no había sido previamente informado de esta posibilidad, incluso si existían normas en la empresa que prohibían su utilización con fines personales.

En esta sentencia se determina que para evaluar la legalidad del control de las comunicaciones de los empleados deben ponderarse los siguientes elementos:

- Si el trabajador ha sido notificado de la posibilidad de que su actividad puede ser monitorizada.
- El grado de intromisión del empresario (durante cuánto tiempo se prolonga, a qué archivos se accede y cuántas personas acceden al resultado de la monitorización).
- La existencia de una razón legítima empresarial que justifique la monitorización (al ser, por defecto, una medida intrusiva e invasiva).
- Si podrían haberse utilizado métodos de monitorización menos intrusivos que el acceso directo al contenido de las comunicaciones del trabajador. El uso que da la empresa al resultado de la actividad de monitorización y si el mismo se utiliza para alcanzar el objetivo que justificaba la misma.
- La existencia de mecanismos de salvaguarda para el empleado, garantizando que el empresario no acceda al contenido de las comunicaciones sin la previa notificación al trabajador.

Estos factores deben ser valorados por los tribunales nacionales para realizar la ponderación de los intereses en conflicto (poder disciplinario del empresario frente al derecho a la intimidad y al secreto de la correspondencia del trabajador) y determinar así si la monitorización es ajustada a derecho.

En España, el artículo 18 de la Constitución garantiza el derecho a la intimidad personal y familiar, así como el secreto de las comunicaciones.

La actual doctrina del Tribunal Constitucional y la jurisprudencia del Tribunal Supremo, establece que las empresas deben informar al trabajador de sus políticas de control del uso de las herramientas informáticas antes de tomar medidas disciplinarias.

Las empresas pueden vigilar los correos internos y las redes sociales de sus trabajadores, utilizadas desde los dispositivos facilitados, pero teniendo en cuenta especialmente que aquellos deben ser conscientes, mediante un aviso o comunicación previa de que sus equipos pueden ser monitorizados. A su vez, el control debe ser proporcional, necesario y lo menos invasivo posible, evaluando el equilibrio entre el derecho del interés empresarial y la privacidad del trabajador.

Por tanto, cualquier medida de control de los empleados deberá ser proporcional al objetivo perseguido y asegurar la protección de ese trabajador contra la arbitrariedad.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Barcelona, Octubre 2017

Dpt. Laboral

GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL, S.L.