



Carlos Sedano
Asesor Laboral de CEHAT

El Tribunal Europeo admite el control del correo electrónico de un empleado

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), con sede en Estrasburgo, ha resuelto en su reciente sentencia de 12 de enero de 2016 (asunto 61.496/08 Barlubesu v. Rumanía), que un empresario puede controlar el correo electrónico profesional de sus empleados, sin vulnerar por ello su derecho a la intimidad ni a la inviolabilidad de la correspondencia, protegidas en el artículo 8 del Convenio

Europeo de Derechos Humanos, y en consecuencia, avala el despido del trabajador que incumple el código interno de conducta de la compañía, al utilizar una cuenta de correo creada con fines profesionales para usos particulares durante el tiempo de trabajo. La política interna de la compañía prohibía taxativamente el uso de los medios informáticos de la empresa para fines personales.

Un responsable del departamento de ventas de una compañía rumana creó, a instancias de la empresa, una cuenta de Yahoo Messenger para atender las solicitudes de los clientes. El empleador efectuó un control de la actividad de esa cuenta de correo, comprobando que se había usado para fines particulares, prohibidos por la normativa interna de la empresa, por lo que procedió a su despido, por abuso de derecho y pérdida de confianza. La empresa aportó como prueba al procedimiento la transcripción de las comunicaciones de dicha cuenta, constatándose la existencia de mensajes entre el demandado y familiares y amigos, de contenido personal.

El Tribunal competente nacional declaró la procedencia del despido, pues aunque el trabajador alegó que con el registro de su correo se había violado su derecho al secreto de la correspondencia, estimó que el despido se había realizado conforme a la legislación local aplicable, así como la inexistencia de violación del derecho a la intimidad del trabajador, por cuanto este había sido informado de

la normativa interna de la empresa y el registro de su correo electrónico era el único medio de comprobar si se había respetado esa normativa.

El recurrente alegó ante el TEDH que el empleador había vulnerado el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), el cual establece que “toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia.”; y que no se debería haber aceptado como prueba válida en el proceso de despido las comunicaciones obtenidas como consecuencia de tal control en su ordenador. Al respecto, el Tribunal estimó

que no resulta abusivo que un empleador quiera verificar que sus empleados cumplen con sus obligaciones durante el horario de trabajo, así como que la compañía había accedido a la cuenta de correo del trabajador en la creencia de que solo contenía comunicaciones de éste con los clientes. Por otra parte, estima que el control había sido proporcional y razonable y que prevalece el derecho de la empresa a comprobar el cumplimiento de las obligaciones laborales frente al

derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones del empleado.

Valora también la existencia de una política interna de prohibición específica, con conocimiento del trabajador, que establecía, entre otras cosas, “queda terminantemente prohibido alterar el orden y la disciplina dentro de las instalaciones de la empresa y en particular (...) usar las computadoras, fotocopiadoras, teléfonos, télex y fax para fines personales.”

Además, estima que la transcripción de las conversaciones personales se utilizó sólo en la medida necesaria para acreditar que el empleado había utilizado los medios de la empresa para fines personales durante su jornada laboral y sin revelarse la identidad de las personas con las que el empleado se comunicó.

La sentencia no es unánime, sino que cuenta con un voto particular del magistrado portugués, señor Pinto de Albuquerque, que disiente del de la mayoría, al entender no acreditado que el trabajador hubiera sido suficientemente informado de la monitorización de su ordenador, sino tan solo de la prohibición del uso del mismo para fines personales, y al estimar que no

se había valorado adecuadamente la naturaleza sensible de las comunicaciones, que concernían en algunos casos a la salud y vida sexual del empleado. La resolución mayoritaria, no obstante, explica que Barlubesu fue informado de las normas de la empresa en todo momento, por lo que él mismo sabía el riesgo que asumía al utilizar las herramientas de la compañía con fines exclusivamente privados. Se afirma que el empleador actuó dentro

de sus facultades disciplinarias, por lo que el acceso al correo electrónico había sido legítimo, no viendo ninguna razón para cuestionar el dictamen del Tribunal rumano.

Por otra parte, se valoró positivamente que la transcripción de las comunicaciones personales se utilizó de forma equilibrada y proporcionada, sólo en la medida necesaria para acreditar que el empleado había utilizado los medios de la empresa para fines personales durante la jornada laboral, y sin revelarse la identidad de las personas con las que se mantuvo la comunicación.

Debe señalarse que no corresponde al Tribunal de Estrasburgo valorar la legalidad del despido disciplinario llevado a cabo por la empresa, sino tan solo si los órganos judiciales nacionales vulneraron los derechos contenidos en el Convenio Europeo de Derechos Humanos, al aceptar como prueba en el proceso las comunicaciones obtenidas como consecuencia del control empresarial. Por otra parte, conviene tener en cuenta que la doctrina contenida en esta sentencia es vinculante para los Estados firmantes del Convenio Europeo de Derechos Humanos, entre ellos España.

En nuestro país, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia nº 170/2013, de 7 de octubre, resolvió el caso del despido de un trabajador por utilizar el correo enviando mensajes impropios dado su cometido laboral. El Tribunal no concedió el amparo pues entendió que existían unas expectativas razonables de que las comunicaciones informáticas pudieran ser objeto de registro o intervención, al estar así informado por la empresa con carácter previo, y habiendo sido debidamente informado de ello el trabajador. Así, reitera que el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante otros intereses constitucionalmente relevantes.

El empleador efectuó un control de la cuenta para uso particular, prohibido por la empresa

El derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales

