



Correo electrónico corporativo: ¿hasta dónde puede llegar el control empresarial?

MARIONA VALLS MATEU

Abogada Abdón Pedrajas & Molero
mvm@abdonpedrajas.com

Breve análisis del caso Barbulescu v. Rumanía

El pasado 12 de enero de 2016 se dictó Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) -asunto 61496/08, Barbulescu vs. Rumanía- relativa al control por parte del empresario del uso privativo del correo electrónico de un trabajador.

El TEDH, organismo no dependiente de la Unión Europea y con sede en Estrasburgo, tiene como misión el

enjuiciamiento de posibles violaciones de los derechos reconocidos en el Convenio Europeo de Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH) por parte de los Estados Parte de dicho convenio.

En el presente caso, se trataba de dilucidar si la actuación del Estado de Rumanía contravenía el artículo 8 del CEDH al declarar sus tribunales que en el despido del trabajador en cuestión

La empresa tenía una política clara y absoluta respecto a la prohibición del uso privativo de elementos de la empresa por parte de trabajadores •



no se había vulnerado el derecho a la intimidad y el derecho al secreto de las comunicaciones.

HECHOS DEL CASO]

Los hechos del caso son los siguientes: un trabajador, ingeniero de profesión, puso en funcionamiento para su empresa una cuenta de Yahoo Messenger para el contacto con clientes. La empresa descubrió que el trabajador utilizaba esta aplicación para comunicaciones personales en horas de trabajo y procedió a su despido disciplinario.

Se acepta como hecho probado que la compañía tenía una política clara en contra del uso de ordenadores y otros recursos corporativos para fines personales, y permanece como cuestión controvertida si hubo comunicación previa al trabajador advirtiéndole de la vigilancia del contenido de las comunicaciones de dicha cuenta de mensajería.

Tras analizar los antecedentes del caso, y en el marco de la ya existente jurisprudencia del TEDH, el tribunal concluye que, en tales condiciones, el trabajador no gozaba de una expecta-

La expectativa de intimidad o privacidad del trabajador queda limitada por prohibición del uso particular de los medios proporcionados por la empresa (siempre que no se dé una situación de tolerancia al respecto) •

tativa razonable de intimidad – *a reasonable expectation of privacy* –.

En un principio, podría entenderse que el TEDH ha relajado su criterio en cuanto a la protección del derecho a la intimidad de los trabajadores, y esa parece ser la conclusión de muchos medios de comunicación que se hicieron eco de la noticia a los pocos días de publicarse la sentencia.

No obstante, con un análisis un poco más detallado de la sentencia, podemos apreciar que la postura del Tribunal no difiere en absoluto de la doctrina y jurisprudencia de la UE, o, incluso, de nuestra propia doctrina elaborada por el Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional con respecto al derecho a la intimidad en el ámbito laboral.

El Tribunal Constitucional, ya desde varios años atrás -STC 170/2013, de 7 de octubre y STC 241/2012, de 17 de diciembre-, viene estableciendo que la expectativa de intimidad o privacidad del trabajador queda limitada por prohibición del uso particular de los medios proporcionados por la empresa (siempre que no se dé una situación de tolerancia al respecto).

NOTAS A TENER EN CUENTA PARA PONER EN CONTEXTO LA DECISIÓN DEL TEDH]

// Expectativa razonable de intimidad:

La empresa tenía una política clara y absoluta respecto a la prohibición del uso privativo de elementos de la empresa por parte de trabajadores. Además, se indica en la sentencia que meses antes del despido del trabajador se había producido el despido disciplinario de otro empleado por motivos similares. Estos hechos limi-

tan la expectativa de intimidad del trabajador, según entiende el TEDH.

// Juicio de proporcionalidad

La empresa consultó al trabajador sobre el uso realizado de la aplicación, y éste negó que la utilizara para fines personales. Por ello, acceden al contenido de los mensajes de la aplicación sin que exista intención de desvelar la intimidad del trabajador. Por otra parte, se confirma que la compañía únicamente accedió al contenido de dicha aplicación, sin examinar el contenido completo del ordenador del trabajador. Por ello, el Tribunal considera que la medida utilizada por la empresa es adecuada, necesaria y proporcional.

POSTURAS CONTRARIAS]

Sin embargo, no deja de ser una sentencia controvertida en varios aspectos. En primer lugar, se trata de una sentencia breve y poco argumentada, considerando una parte de la doctrina que el TEDH ha perdido una oportunidad única para perfilar mejor la jurisprudencia en torno al uso y control de medios tecnológicos en el ámbito laboral.

Por otra parte, destaca también el voto particular del Juez Pinto de Albuquerque, parcialmente en contra de la resolución de la sala, que se centra principalmente en los derechos humanos del trabajador y pone, además, de relieve una cuestión crucial en este caso: que nunca quedó probado que la empresa comunicase al trabajador la posible intervención de sus comunicaciones.

Finalmente, cabe mencionar que la sentencia ha sido recurrida ante la Gran Sala del TEDH y que, en el supuesto de admitirse a trámite el recurso, ésta podría revertir la decisión inicial del tribunal.]