



Novedades Newsletter

www.assessoriaigarvi.com 600.206.815

06/09/2017

El TEDH rectifica su doctrina sobre la vigilancia de las comunicaciones en la empresa

Derechos y deberes del trabajador

El TEDH rectifica y considera que vulnera el derecho a la intimidad del trabajador 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 ha sido previamente informado de esta posibilidad.



Vigilancia de las comunicaciones

Un ingeniero rumano, que trabajaba en la empresa como responsable de ventas, es despedido el 1-8-2007 por hacer un **uso privado** de la cuenta de Yahoo Messenger que, por instrucciones del empresario, había creado para resolver preguntas de los clientes. El despido se produjo tras monitorizar el ordenador entre el 5 y el 12 de julio de 2007 y comprobar que gran parte de los mensajes, algunos de ellos de carácter íntimo, iban dirigidos a su hermano y a su novia.

El reglamento interior de la empresa prohibía utilizar los ordenadores, fotocopiadoras, teléfonos, télex o fax para fines personales. No contenía, por el contrario, ninguna mención a la posibilidad de que el empleador pudiera vigilar las comunicaciones de sus empleados.

El trabajador presentó **demanda de despido** que los tribunales rumanos desestimaron, por lo que recurre ante el TEDH alegando violación del derecho al respeto de la vida privada y familiar, del domicilio y de la correspondencia (Convención Europea de Derechos Humanos art.8). El TEDH, en sentencia de 12-1-2016, desestimó la demanda al considerar la monitorización una conducta razonable por parte del empresario, dentro de su poder de dirección, y el único medio para comprobar si efectivamente se está realizando un mal uso de los medios de la empresa. El trabajador solicita la revisión de la sentencia ante la Gran Sala del TEDH el cual **estima** ahora, por 11 votos contra 6, que existe **violación del derecho invocado**.

Considera que los tribunales rumanos no han alcanzado un justo **equilibrio** de los **intereses** concurrentes **en juego**: de un lado, el derecho del trabajador al respeto de su vida privada y, de otro lado, el derecho del empleador a adoptar las medidas necesarias para asegurar el buen funcionamiento de la empresa. Los tribunales nacionales no comprobaron si el trabajador había sido **advertido previamente** de la posibilidad de que el empleador adoptara medidas de vigilancia ni de la naturaleza de las mismas. Simplemente se limitó a constatar que el 3-7-2007 la empresa distribuyó a todos los empleados una nota en la que, tras comunicar el despido de otra trabajadora por utilizar para fines privados los medios de la empresa, comunicaba que se veía en la obligación de verificar y vigilar el trabajo de los empleados.

El TEDH considera que para poder considerarlo como **previo**, el aviso de la empresa debe ser anterior al inicio de la actividad de vigilancia, sobre todo si esta implica también el acceso al contenido de las comunicaciones. En el caso analizado, el trabajador no fue informado con anterioridad ni de la extensión y naturaleza de la vigilancia realizada por el empleador ni de la posibilidad de que accediera al contenido de los mensajes. Tampoco explicaron los tribunales rumanos las **razones** específicas que justificaban la adopción de las medidas de vigilancia ni valoraron si la empresa podía haber adoptado medidas menos intrusivas para la vida privada y la correspondencia del trabajador, ni si el acceso al contenido de las comunicaciones se hizo a espaldas del trabajador.

Por el ello, la Gran Sala del TEDH, considera que existe **violación del derecho a la intimidad** del trabajador y al secreto de las comunicaciones. No reconoce sin embargo la **indemnización por daños morales** solicitada por el trabajador, al considerar que el reconocimiento de la violación del derecho invocado constituye suficiente compensación.

NOTA

El fallo contiene votos particulares.

Análisis de Novedades 2017 ©