
Vigilancia sí pero advirtiendo previamente a los trabajadores

Septiembre, 2017

En resumen

El debate en sus justos términos: Estrasburgo viene a corroborar la doctrina que ya estaba siendo de aplicación por los Tribunales Españoles, no se puede acceder a los mails de los trabajadores sin advertir previamente y por escrito.

El Tribunal de Derecho Humanos con sede en Estrasburgo ha dictado sentencia en la que se establecen claramente los límites que tienen los empresarios a la hora de poder monitorizar y, sobre todo, leer el contenido de los correos electrónicos de sus trabajadores.

Nuestros Tribunales (STS, entre otras, de 26 de septiembre de 2007 y STC, entre otras, de 7 de octubre de 2013) ya venían aplicando criterios casi idénticos a los detallados por Estrasburgo.

En esta materia, hay que buscar el equilibrio entre el derecho del empresario a controlar y el derecho del trabajador a su propia intimidad y al secreto de las comunicaciones.

Este equilibrio es el que viene a mantener la Gran Sala aceptando la posibilidad de que los empresarios controlen lo que hacen sus trabajadores a través de las IT puestas a su disposición siempre que estos tengan conocimiento fehaciente de qué pueden y no pueden hacer con las herramientas empresariales y sobre todo de que pueden ser monitorizados.

La sentencia establece un matiz de suma relevancia al no dar por válida una comunicación genérica de la posibilidad de monitorización. Para el Tribunal es necesario que esta comunicación se haga no solo previamente sino que contenga la extensión, alcance y finalidad que va a tener la misma.

Igualmente se corrobora la necesidad de seguir teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad en el momento de realizarse. Este principio conlleva la necesidad de que exista una sospecha de conducta culpable del empleado que justifique la monitorización, la obligatoriedad de utilizar un medio proporcionado a la finalidad que se persigue y que éste sea el menos intrusivo para el trabajador. Hay que estar al caso concreto y ser los más cautelosos y menos intrusivos posibles durante el proceso de monitorización.

En la práctica los empresarios podrán monitorizar el uso de las IT y los trabajadores podrán ser sancionados o despedidos si las usan en contra de lo permitido por su empleador, siempre que:

- Se haya regulado y notificado previamente el uso permitido y prohibido de las IT.

- Se haya comunicado a los trabajadores la existencia de una posible monitorización detallando específicamente el alcance y extensión de hasta donde podrá llegar la misma y todas sus finalidades.
 - Solo se podrán monitorizar correos personales si se ha prohibido el uso personal. En caso contrario se ha creado una expectativa de secreto para el trabajador y podría estarse vulnerando el secreto de las comunicaciones.
 - En el momento de realizarse una monitorización debe cumplirse con el principio de proporcionalidad utilizando el medio menos agresivo y ciñéndose a la finalidad perseguida.
- Ante la presente sentencia, no hay excusa para actuar legalmente y evitar sustos implantando estas medidas de forma adecuada.

¿Hablamos?

Ana Hernández

Socia de Laboral de PwC Tax & Legal Services

+34 915 684 546

ana.hernandez.iglesias@es.pwc.com