05/09/2017

Las empresas pueden leer el correo de sus empleados pero tienen que avisarles

El Tribunal Europeo de Derecho Humanos ampara a un trabajador rumano despedido y rectifica una sentencia de 2016 en la que daba la razón al Estado rumano y a la empresa

El Tribunal de Derechos Humanos de Estrasburgo ha ratificado este martes que las empresas puedan revisar el contenido de las comunicaciones de sus trabajadores durante el horario laboral, es decir, leer lo que dicen no solo en sus correos electrónicos, sino en aplicaciones como WhatsApp, Telegram o Facebook Mesenger si se realizan a través de aparatos de la compañía. Eso sí, matiza que deben avisarles antes. Se trata de un fallo crucial para determinar los límites de la privacidad en el lugar del trabajo, ya que proviene de la máxima instancia judicial europea a la hora de dirimir litigios sobre libertades civiles, cuya jurisprudencia es seguida por los tribunales nacionales.

El caso responde a la demanda de un ingeniero rumano, Bogdan Mihai B?rbulescu, de 37 años, que en agosto de 2007 fue despedido por "usar ordenadores, fotocopiadoras, teléfonos, télex o fax con fines personales". La Corte se pronunció en contra del demandante en un primer fallo en enero 2016. Pero el empleado solicitó que se reexamine su caso, lo que aceptó el tribunal. La decisión final que ha llegado hoy era muy esperada "ya que hoy todos vivimos conectados" y la separación entre la vida privada y la profesional es cada vez más delgada, señalan fuentes de la institución.

La Gran Sala del tribunal ha dado su amparo a B?rbulescu y rectifica así la sentencia del año pasado, que había dado la razón al Estado rumano y a la empresa. El fallo concluye, por 11 votos contra seis, que las autoridades rumanas "no han alcanzado un justo equilibrio entre los intereses en juego" y "no han protegido correctamente" el derecho del demandante al respeto de su vida privada y su correspondencia.

B?rbulescu que trabajaba en una empresa como responsable de ventas. A petición de su compañía, creó una cuenta de Yahoo Messenger con el fin de responder a peticiones de información de los clientes. En julio de 2007, la empresa le informó de que sus comunicaciones a través de esta aplicación habían sido vigiladas entre el 5 y el 13 de julio y que el historial mostraba que había usado Internet para fines personales.

El trabajador lo negó y la empresa le mostró una transcripción de sus comunicaciones, que incluía mensajes a su hermano y a su novia en los que hablaba de su salud y su vida sexual. En agosto, lo despidieron por haber vulnerado la normativa que prohíbe el uso de recursos de la empresa para fines personales.

Tras perder todos los recursos interpuestos ante los tribunales nacionales, el trabajador acudió al Tribunal de Derechos Humanos para pedir la nulidad del despido. A su juicio, sus correos electrónicos están protegidos por el artículo 8 de la Convención Europea de Derechos Humanos, que reconoce el derecho al respeto de la vida privada y familiar, el hogar y la correspondencia, por lo que la empresa había vulnerado su privacidad.

En su primer fallo, la corte admitió que se había producido una intromisión en la vida privada y en la correspondencia del trabajador, pero que no se había vulnerado el artículo 8 porque la vigilancia fue "limitada en su alcance y proporcionada". El fallo consideraba "racional" que "un empleador quiera verificar que los trabajadores estén realizando sus tareas profesionales durante las horas de trabajo", por lo que considera justificado que se monitoricen todas las comunicaciones realizadas a través de herramientas corporativas.

Fuente: El país

https://elpais-com.cdn.ampproject.org/c/s/elpais.com/internacional/2017/09/05/actualidad/1504593518_526226.amp.html