

# Comunicaciones electrónicas laborales

## Privacidad vs control al empleado

JAVIER MORENO MAESTRO

Este mes de enero una sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de Estrasburgo, traía de nuevo a la palestra el eterno dilema laboral entre el derecho a la privacidad del empleado y el derecho del empleador a controlar a sus trabajadores. Dicho Tribunal falló en contra del ingeniero rumano Bogdan Mihai Barbulescu, que en 2007 fue despedido de su compañía por usar la plataforma de mensajería instantánea Yahoo Messenger, con fines personales y no puramente profesionales.

El ingeniero había creado una cuenta en dicha plataforma

a instancias de su empresa, con el objetivo de comunicarse con sus contactos profesionales. En agosto de 2007, durante ocho días, la empresa decidió supervisar las comunicaciones realizadas a través de dicha cuenta. No está muy claro cómo consiguió la empresa acceder a la cuenta, pero a través de algún programa de control de pulsaciones de teclado podrían haber obtenido la clave de acceso.

Finalmente le presentaron un informe de 45 páginas que recogía las conversaciones mantenidas en este periodo, entre las que se encontraban algunas mantenidas con su

hermano y otras de índole sexual que el ingeniero había desarrollado con su novia. Barbulescu fue finalmente despedido por no respetar las normas internas de la compañía que prohibían el uso para fines personales de estos medios de comunicación en el trabajo.

Tras el despido, el ingeniero decidió apelar al Tribunal Europeo de Derechos Humanos, por considerar que se habían violado su derecho a la privacidad y a la confidencialidad de su correspondencia, exigiendo la nulidad del despido.

Coincidiendo con lo determinado por la justicia rumana



en juicios previos, el Tribunal Europeo considera que "no es una práctica abusiva que un empleador verifique que sus empleados se dedican a labores profesionales durante su horario laboral". Además, afirma que la empresa accedió a las comunicaciones pues consideraba que eran meras con-

pionaje de la compañía estaba justificado.

El fallo del Tribunal Europeo además se hace extensible a todos los países que ratificaron la Convención Europea de los Derechos Humanos. El caso ha sido aprovechado inmediatamente por los euroescépticos ingleses como una prueba

de teclado en los ordenadores o supervisando las páginas que visitan. Frecuentemente, sólo tratan de evitar que sus trabajadores quebranten la ley a través de la red, visitando páginas de carácter pornográfico o poniendo en peligro a la empresa compartiendo información comercial de carácter confidencial.

Del mismo modo pueden estar buscando señales de que su personal pueda estar considerando abandonar la empresa, por ejemplo, cuando visitan páginas de empleo.

Este tipo de supervisión está en línea con gran cantidad de jurisprudencia previa, que establece que una empresa pueda acceder a las comunicaciones realizadas por sus trabajadores a través de equipos y herramientas propiedad de la empresa. Y está permitida, siempre y cuando el trabajador sea advertido formalmente por escrito, por ejemplo a través de determinadas cláusulas en su contrato laboral, pero respetando siempre el derecho al secreto y a la intimidad personal.

Para muchos defensores de la privacidad esta sentencia crea un peligroso precedente, pues de la misma puede desprenderse que las empresas tienen todo el derecho a controlar las comunicaciones que realicen sus empleados a través de Internet; pudiendo además alegar un uso personal de las mismas como motivo de despido.

Otro peligro que plantea es que esta vigilancia se extienda a todas las actividades realizadas por el trabajador a través de dispositivos de la empresa, incluso fuera del horario laboral. Pero en este caso, sí que cabe plantearse si realmente es lícito usar un dispositivo proporcionado por la empresa para navegar por internet, mantener conversaciones o consultar cualquier red social, aunque sea fuera del horario laboral. ■



versaciones profesionales, y por lo tanto, no habría violación de la privacidad, pues en absoluto sabían que carácter tenían las conversaciones mantenidas a través de la plataforma de Yahoo.

Uno de los siete jueces de la Corte Europea que intervino en el proceso estaba de acuerdo con Barbulescu en que su derecho a la privacidad había sido quebrantado, y advirtió que no debería permitirse que las empresas puedan acceder sin ninguna traba a las comunicaciones y actividades online de sus trabajadores, sólo para asegurarse de que están realizando de forma adecuada su trabajo. Sin embargo, su opinión fue anulada por la de los otros seis jueces que determinaron que el es-

más de que el Reino Unido debería conservar su autonomía. Así, Diane James, miembro del llamado United Kingdom Independence Party (UKIP), ha afirmado: "Mientras el Reino Unido permanezca en la Unión Europea, estaremos obligados por tratados de la Corte Europea de Derechos Humanos de Estrasburgo". "Los británicos deberían hacer sus propias leyes y que fueran interpretadas por la Corte Suprema británica. De lo contrario, seguiremos soportando la carga de juicios como este, realizados por jueces que no nombraron."

Actualmente muchas empresas ya controlan la actividad online de sus trabajadores de forma rutinaria, accediendo a sus emails laborales, a través del registro de las pulsaciones