

Octubre 2017

Departamento de Derecho Laboral

**NUEVA SENTENCIA DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS  
SOBRE LA MONITORIZACIÓN DE LAS COMUNICACIONES EN EL TRABAJO**

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, "TEDH") se ha pronunciado en la Sentencia de 5 de septiembre de 2017 (caso "*Barbulescu Vs. Rumanía*") sobre el control del uso de los medios electrónicos y el acceso a las comunicaciones de los empleados en el trabajo, estableciendo los límites que han de tenerse en cuenta por los tribunales nacionales para garantizar una protección adecuada del derecho a la privacidad de los trabajadores. En este caso, el Pleno del TEDH revoca la sentencia dictada el 12 de enero de 2016 por una de sus Salas y clarifica los requisitos de la monitorización de las comunicaciones.

En concreto, el TEDH en aplicación del artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos concluye que la empresa no respetó el derecho al secreto de las comunicaciones y el derecho a la vida privada, todo ello pese a que el trabajador había sido informado previamente de la prohibición del uso de las comunicaciones para uso personal. A este respecto, a juicio del TEDH, la empresa que monitorizó las conversaciones privadas mantenidas por el trabajador con su novia, **vulneró el criterio de proporcionalidad al no existir justificación por la que no se utilizaron medidas de control menos intrusivas para el trabajador.**

En la mencionada sentencia, el TEDH hace un llamamiento a los tribunales nacionales para que se aseguren de que las medidas de vigilancia y control que aplican las empresas cumplen con los requisitos de necesidad y proporcionalidad, para lo cual establece que deben seguirse los siguientes parámetros: (i) los empleados deben de recibir información previa sobre la posibilidad de control y vigilancia empresarial, (ii) la empresa debe informar de la extensión y el grado de monitorización, (iii) debe existir una justificación legítima que motive la monitorización y (iv) la medida debe ser proporcionada, de forma que no existan otros mecanismos de control menos invasivos.

A este respecto conviene recordar que en Derecho español los tribunales se han venido pronunciado sobre esta materia, destacando que para que el empresario pueda monitorizar los ordenadores deben de concurrir las siguientes notas **(i) existencia de una política escrita sobre el uso de medios electrónicos (STS 17-04-2017) y; además, (ii) superación del test de proporcionalidad (STS 4-2-2014)**. No obstante, siendo el secreto de las comunicaciones y los límites del control empresarial una de las cuestiones de actualidad en el derecho laboral, habrá que atender al impacto que tenga de la sentencia aquí referida en las futuras resoluciones judiciales de nuestros tribunales nacionales. En todo caso, lo recomendable ante estas situaciones ser muy cauteloso, por ejemplo, disponiendo de una cadena de custodia (i.e. acudir a un "*forensic*" que vele para que el procedimiento se haga con todas las garantías).