

# Europa condena que un jefe espíe el 'email' de un empleado sin previo aviso

L.S.Madrid

La Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) ha dado su amparo a un trabajador cuyo empleador espío sus mensajes privados en su correo profesional. Con esta sentencia, contra la que no cabe recurso, rectifica el fallo de Sala del año pasado, que había dado la razón a Rumanía y a la empresa.

El texto concluye que las autoridades “no han protegido correctamente” el derecho del demandante al respeto de

su vida privada y su correspondencia.

“El nuevo criterio del TEDH aumenta la protección del trabajador, estableciendo que no es suficiente con la mera prohibición del uso de las comunicaciones para fines personales. Por tanto, ahora se exige que el empresario matice el alcance de dicha prohibición, los medios de control que aplicará y las posibles finalidades”, explica Mireia Sabaté, socia de laboral de Baker McKenzie.

La sentencia concluye que las autoridades no determinaron las razones que justificaban la vigilancia, si se podían haber adoptado “medidas menos intrusivas” para la privacidad y si acceder al correo fue posible sin conocimiento del demandante.

Para la Corte, el fallo no significa que un jefe no pueda revisar los correos profesionales, pero tiene que ir acompañada de garantías adecuadas y suficientes contra los abusos. Así, la advertencia del

empleador “debe producirse antes de que se inicie la vigilancia, en particular si afecta al contenido de las comunicaciones de los empleados”.

“En materia de comunicaciones, los tribunales españoles hasta ahora seguían el criterio inicial del TEDH, por lo que es de esperar que en adelante se restrinja la interpretación favorable a las empresas en materia de monitorización de los medios de comunicación”, explica la socia de Baker McKenzie.

Cristina Samaranch, socia



Sede del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

de laboral de Rousaud Costas Duran (RCD), explica que “en la práctica el fallo se traduce en la necesidad de adoptar protocolos de uso de herramientas informáticas en todas las empresas en donde conste de forma expresa la limita-

ción del uso de las mismas para fines personales, así como la posibilidad de que el empresario pueda monitorizarlas, sin perjuicio del respeto a los derechos fundamentales mediante garantías suficientes y adecuadas”.