

## ¿ADIÓS AL ‘GRAN HERMANO’ LABORAL?

9 de septiembre de 2017

El Tribunal de Estrasburgo dicta que las empresas deben avisar a los trabajadores de que sus e-mails están siendo vigilados, pero, ¿acaso queda así protegida la intimidad?

No pueden espiar nuestras comunicaciones personales en el trabajo a menos que nos avisen. Esta semana, la Gran Cámara del Tribunal de Estrasburgo ha dado un paso adelante en la protección de los trabajadores. Las empresas no podrán vigilar los correos electrónicos, mensajes y llamadas de sus empleados a menos que lo comuniquen. Esta sentencia, inapelable, viene a enmendar una decisión en sentido contrario de 2016. Y aun siendo un avance para los trabajadores, no deja claro que su derecho a la intimidad quede salvaguardado.

El llamado *caso Barbulescu* está detrás de esta decisión que intenta resolver uno de los múltiples desafíos a los que se enfrenta una sociedad en que las barreras entre la vida privada y la laboral se han difuminado en virtud de una rampante conexión permanente.

Barbulescu era responsable de ventas en una empresa rumana. Le pidieron que se abriera una cuenta de Messenger en Yahoo para atender consultas de los clientes. Cuando en 2007 le despidieron, lo hicieron argumentando que había utilizado la cuenta para mensajes personales. Él lo negó, y le pasaron una transcripción de conversaciones en las que había mensajes, algunos, de tono sexual, intercambiados con su pareja. Barbulescu decidió abrazar la causa y el periplo judicial se tiñó de reveses hasta que al final, en última instancia, le han dado la razón.

Las empresas tienen derecho a controlar el rendimiento y la actividad de los trabajadores, sí. Y éstos tienen derecho a que su vida privada no quede reducida a la nada en cuanto cruzan la puerta del trabajo -la convención de Derechos Humanos consagra en su artículo 8 el derecho de toda persona “al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia”-. Pero existen límites, y eso es lo que ha venido a decir Estrasburgo.

¿Acaso basta con que se haga una referencia en el convenio colectivo de que se prohíbe la utilización de móviles de empresa para cuestiones personales?

El empleador debe comunicar al trabajador que está controlando sus comunicaciones. Vale, pero, ¿acaso basta con que se haga una referencia en el convenio colectivo -tal como dictó el Tribunal Constitucional en 2013- de que se prohíbe la utilización de móviles y ordenadores de empresa para cuestiones personales para considerar que el trabajador está avisado? Y, una vez hecho esto, ¿se extingue ahí el derecho a la intimidad de los trabajadores?

Los empleados tienen derecho a 15 minutos de descanso durante su jornada laboral. Y en sus redes sociales hay, también, contactos profesionales. Está claro que las empresas necesitan poner coto a los abusos de algunos trabajadores que van al trabajo de paseo, a surfear entusiásticamente su Facebook o a ponerse al día con el cuñado o la cuñada. Pero éstas son cuestiones difíciles de medir y habrá todo tipo de opiniones sobre quién es más productivo, el que en algún momento conecta con un familiar durante su jornada, el que acude a cuatro reuniones diarias a cazar moscas, o el fumador compulsivo y lenguaraz. Al final, desde Estrasburgo lo que se reclama a los tribunales es que actúen con proporcionalidad y ponderación. Pues eso, un poco sentido común.

*Fuente: [www.elpais.com](http://www.elpais.com)*