Nuevo escenario en el control empresarial del uso de los medios tecnológicos: privacidad y control

La Sentencia de 5 de Septiembre de 2017 del Tribunal Europeo de Derechos Humanos ya está siendo aplicada por los Juzgados de lo Social españoles

Legal Alert

15 Diciembre 2017

kpmgabogados.es
kpmg.es

Nuevo escenario en el control empresarial del uso de los medios tecnológicos: privacidad y control

La Sentencia de 5 de Septiembre de 2017 del Tribunal Europeo de Derechos Humanos ya está siendo aplicada por los Juzgados de lo Social españoles

Hace pocas semanas, les informábamos acerca de las importantes novedades que la **Sentencia de 5 de Septiembre de 2017 (Caso Bărbulescu vs. Rumania, nº 61496/08), dictada por la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos**, ha venido a introducir en materia de derechos fundamentales en relación con el control por parte del empresario del uso que hace el trabajador de los recursos informáticos puestos a su disposición y de las comunicaciones en el entorno de trabajo.

Ya entonces resumíamos la nueva doctrina emanada por tan relevante Sentencia. En esencia y, partiendo de que el concepto de vida privada deben definirse en un sentido amplio, incluyéndose el **derecho a desarrollar una "vida privada social"**, es decir, la posibilidad de que el individuo desarrolle su identidad social, dispone el Tribunal que las instrucciones del empresario no pueden eliminar esa vida social privada del empleado en el lugar del trabajo ya que, aunque puedan establecerse limitaciones, **el derecho a la vida privada y la privacidad de la correspondencia continúan existiendo en el entorno laboral: *"las instrucciones de una empresa no pueden anular el ejercicio de la privacidad social en el puesto de trabajo".***

En la misma Sentencia, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha establecido que **los Tribunales nacionales deben comprobar que las medidas empresariales de vigilancia y control de las comunicaciones de los empleados incluyan garantías adecuadas y suficientes** y desarrollen esas garantías de forma pormenorizada.

> *"El derecho a la vida privada y la privacidad de la correspondencia continúan existiendo en el entorno laboral: "las instrucciones de una empresa no pueden anular el ejercicio de la privacidad social en el puesto de trabajo."*

Pues bien, los efectos de la doctrina emanada por la mencionada Sentencia de 5 de septiembre de 2017 no se han hecho esperar en el caso español. A este respecto, el **Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, en Sentencia nº 453, de 17 de noviembre de 2017, ha declarado nulo el despido de una trabajadora por entender que el mismo se llevó a cabo con lesión de sus derechos fundamentales a la intimidad y al secreto de las comunicaciones**. Dicha declaración ha traído como consecuencia, no solo la readmisión de la trabajadora despedida, sino también, la imposición a la empresa de una indemnización resarcitoria del daño.

© 2017 KPMG Abogados S.L., sociedad española de responsabilidad limitada y miembro de la red KPMG de firmas independientes, miembros de la red KPMG, afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza. Todos los derechos reservados.

"Un Juzgado de lo Social de Madrid ha declarado nulo el despido de una trabajadora por entender que el mismo se llevó a cabo con lesión de sus derechos fundamentales a la intimidad y al secreto de las comunicaciones."

En dicho caso resultó acreditado que la empresa demandada disponía de una política de uso de los sistemas de información, de internet y del correo electrónico. También que la empresa había entregado a la trabajadora un ordenador portátil de su propiedad para el desarrollo de sus funciones y que monitorizó el funcionamiento de ese ordenador durante una serie de días. El sistema empleado para esa monitorización permitió a la empresa visualizar y grabar todo los que aparecía en la pantalla del ordenador. Como consecuencia de ese control, la empresa accedió a correos electrónicos de la trabajadora, ajenos a sus cometidos laborales. Partiendo de los anteriores hechos, el Juzgado ha estimado que la monitorización del ordenador de la trabajadora, en la forma en la que se hizo, entre otros, accediendo a sus correos personales, no estaba justificada y se verificó que fue en condiciones desproporcionadas, declarando asimismo ilícito el informe que recogía dicha monitorización.

Desde lo anterior, se constata que esta reciente Sentencia recoge los principios asentados por la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos e impone mayores garantías para los empleados cuando se aborda el control de los medios informáticos de la empresa en el entorno de trabajo.

En consecuencia, no resulta suficiente que exista una política empresarial que prohíba el uso personal y/o privado razonable de las herramientas informáticas de la empresa, ni siquiera que acepte de una forma limitada si, en realidad, los sistemas de control resultan invasivos.

Por tanto, tras la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y más aún con la reciente sentencia del Juzgado de Madrid que demuestra el lógico seguimiento a la doctrina comunitaria, **resulta imprescindible revisar las políticas de control existentes en las empresas para su adecuación a Derecho y, asimismo, analizar los sistemas y herramientas tecnológicas de control para verificar la no vulneración de derechos y, en su caso, adaptar los mismos**, buscando una **finalidad garantista y respetuosa** con los derechos en juego y, al mismo tiempo, la **eficacia para las facultades de control** que, indiscutiblemente la legislación reconoce a la empresa.

"Resulta imprescindible revisar las políticas de control existentes en las empresas para su adecuación a Derecho y, asimismo, analizar los sistemas y herramientas tecnológicas de control para verificar la no vulneración de derechos y, en su caso, adaptar los mismos."

© 2017 KPMG Abogados S.L., sociedad española de responsabilidad limitada y miembro de la red KPMG de firmas independientes, miembros de la red KPMG, afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza. Todos los derechos reservados.

Contactos

Antonio Bartolomé
Socio
KPMG Abogados
Tel. 91 451 31 10
abartolome@kpmg.es

Beatriz Ruiz Vela
Senior manager
KPMG Abogados
Tel. 91 451 32 17
beatrizruiz@kpmg.es

Oficinas de KPMG en España

A Coruña

Calle de la Fama, 1
15001 A Coruña
T: 981 21 8241
Fax: 981 20 02 03

Alicante

Edificio Oficentro
Avda. Maisonnave, 19
03003 Alicante
T: 965 92 0722
Fax: 965 22 75 00

Barcelona

Torre Realia
Plaça de Europa, 41
08908 L´Hospitalet de Llobregat
Barcelona
T: 932 53 2900
Fax: 932 80 49 16

Bilbao

Torre Iberdrola
Plaza Euskadi, 5
48009 Bilbao
T: 944 79 7300
Fax: 944 15 29 67

Girona

Edifici Sèquia
Sèquia, 11
17001 Girona
T: 972 22 0120
Fax: 972 22 22 45

Las Palmas de Gran Canaria

Edificio San Marcos
Dr. Verneau, 1
35001 Las Palmas de Gran Canaria
T: 928 33 2304
Fax: 928 31 91 92

Madrid

Torre de Cristal
Paseo de la Castellana, 259 C
28046 Madrid
T: 91 456 3400
Fax: 91 456 59 39

Málaga

Marqués de Larios, 12
29005 Málaga
T: 952 61 1460
Fax: 952 30 53 42

Oviedo

Ventura Rodríguez, 2
33004 Oviedo
T: 985 27 6928
Fax: 985 27 49 54

Palma de Mallorca

Edifici Ca´n de Segura
Avda. del Comte de Sallent, 2
07003 Palma de Mallorca
T: 971 72 1601
Fax: 971 72 58 09

Pamplona

Edificio Iruña Park
Arcadio M. Larraona, 1
31008 Pamplona
T: 948 17 1408
Fax: 948 17 35 31

San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19
20004 San Sebastián
T: 943 42 2250
Fax: 943 42 42 62

Sevilla

Edificio Menara
Avda. Buhaira, 31
41018 Sevilla
T: 954 93 4646
Fax: 954 64 70 78

Valencia

Edificio Condes de Buñol
Isabel la Católica, 8
46004 Valencia
T: 963 53 4092
Fax: 963 51 27 29

Vigo

Arenal, 18
36201 Vigo
T: 986 22 8505
Fax: 986 43 85 65

Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón
Avda. Gómez Laguna, 25
50009 Zaragoza
T: 976 45 8133
Fax: 976 75 48 96

© 2017 KPMG Abogados S.L., sociedad española de responsabilidad limitada y miembro de la red KPMG de firmas independientes, miembros de la red KPMG, afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza.

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.