

LA JUSTICIA EUROPEA CONDENA QUE LAS EMPRESAS ESPÍEN LOS CORREOS ELECTRÓNICOS DE SUS TRABAJADORES SIN PREVIO AVISO

Las empresas no tienen derecho a controlar de forma ilimitada los correos electrónicos de sus empleados, ya que, si bien pueden controlar el correo electrónico interno, **deben avisar previamente al trabajador interesado y deben tener un motivo concreto para hacerlo.**

Así es, lo que estableció el pasado día 4 de septiembre el **Tribunal Europeo de los Derechos Humanos**, con sede en Estrasburgo, en su sentencia, la cual es **inapelable y sienta jurisprudencia para todos los países miembros de la Unión.**

En ese sentido, según la sentencia dictada por el Tribunal Europeo de los Derechos Humanos, un control sistemático e indiscriminado de los correos profesionales por parte de las empresas supondría *“una vigilancia permanente” y “contraria a la dignidad humana”*.

El Tribunal señala que su decisión *“no significa que las empresas no puedan, bajo ciertas condiciones, controlar las comunicaciones de sus asalariados o que no puedan despedirlos por utilizar internet para sus fines personales”*, sino que resulta *“necesario un equilibrio”*.

Por ejemplo, comenta el Tribunal que, la empresa puede velar por su seguridad y el respeto de sus reglamentos *“con métodos menos intrusivos que el acceso al contenido”* de los correos de los empleados, algo a lo que debería recurrir sólo en ciertos casos.

Los jueces del Tribunal Europeo de los Derechos Humanos, creen que en una época de comunicaciones constantes en la red, las normas internas *“no pueden reducir a la nada el ejercicio de la vida privada social en el lugar de trabajo”*.

Las condiciones que impone el Tribunal a las empresas son, entre otras, **que se avise al empleado de que sus correos electrónicos van a ser examinados y que exista para ello alguna razón concreta.**

El Tribunal **admite que las empresas deben protegerse frente a empleados desleales** que pueden cometer espionaje industrial o sustraer datos confidenciales, o propiciar el acceso de virus a causa de conexiones no protegidas, o simplemente vulnerar los reglamentos internos.

Por lo tanto, se recomienda una proporcionalidad cuidadosa ante cada infracción cometida por los trabajadores, ya que, por ejemplo, **un ocasional uso privado del correo electrónico de la empresa, no puede merecer más que una amonestación, ya que las sanciones o, incluso, el despido disciplinario, deben reservarse, únicamente, para los casos de reincidencia o para las vulneraciones más graves.**