

**SENTENCIA DE LA SALA SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO APLICANDO POR PRIMERA VEZ LA  
DOCTRINA FIJADA POR EL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS EN EL CASO  
BARBULESCU II**

El Tribunal Supremo (en adelante, “TS”) se ha pronunciado en resolución de 8 de febrero de 2018 (en adelante, “la Sentencia”) sobre el control empresarial del uso de los medios informáticos de la empresa y, en concreto, de los mensajes que los trabajadores realizan a través de estos medios, tema que en España parecía haber quedado ya resuelto por la doctrina constitucional y jurisprudencial. La Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, “TEDH”) de 12 de enero de 2016, dictada en el *caso Barbulescu*, había confirmado esta doctrina; pero la Gran Sala del TEDH, en Sentencia de 5 de septiembre de 2017, anuló la anterior, apreciando que había existido violación del artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos por parte del Estado Rumano, estableciendo así nuevos criterios y provocando cada vez más pronunciamientos por parte de nuestros Tribunales (*ref. en AJ de Octubre 2017*).

Pues bien, la Sentencia dictada en recurso de casación para la unificación de doctrina, analiza por primera vez el cumplimiento por parte de la Empresa, de la doctrina fijada por la mencionada Sentencia de la Gran Sala en el caso Barbulescu II, respecto a la posibilidad de revisar los correos electrónicos del trabajador. En el supuesto de hecho que nos ocupa, la Empresa, que cuenta con una Política de Seguridad que limita el uso de los ordenadores de la empresa a los estrictos fines laborales, prohibiendo su utilización para cuestiones personales, y que prevé la vigilancia del cumplimiento de la prestación laboral realizada a través del uso profesional de estos instrumentos, procede al despido del trabajador demandante por motivos disciplinarios como consecuencia de un incumplimiento muy grave de su código ético.

El TS, entra a analizar en profundidad el recurso de la Empresa y aplica la doctrina fijada por el TEDH en el caso Barbulescu, considerando que dicha doctrina es sustancialmente coincidente con la jurisprudencia constitucional española y concluyendo que el comportamiento empresarial no ha producido una vulneración de los derechos fundamentales del actor. A los efectos de calificar la supervisión del empleador y la posible intromisión en la vida privada, considera el TEDH, y recoge en la Sentencia de referencia el TS, que se deben tener en cuenta los siguientes factores: (i) la información al empleado de la existencia de medidas de vigilancia en sus comunicaciones; (ii) el alcance de la supervisión realizada; (iii) la existencia o no de justificación empresarial para la vigilancia realizada; (iv) la existencia de medios menos intrusivos que los empleados por el empresario; (v) el uso del empresario de la información obtenida; y (vi) las garantías ofrecidas al empleado.

En conclusión, en el presente caso se reconoció la procedencia del despido y se da validez a la prueba porque la Empresa **no realizó de un modo genérico e indiscriminado la monitorización del ordenador del empleado despedido**, sino tratando de encontrar elementos que permitieran seleccionar que correos examinar, así como **utilizando para ello limitaciones**

**temporales y palabras clave** que pudieran concluir en qué correos podría existir información relevante para la investigación.

En este sentido, sobre la base de la doctrina europea y española, habrá que estar a cada supuesto concreto para que llegado el caso una Compañía pueda revisar el ordenador de un empleado, partiendo de la condición necesaria de unas políticas previas que limiten su utilización y de acuerdo a los factores referidos en la presente nota atendiendo a lo que es ya jurisprudencia consolidada.