

El Supremo fija cómo acceder legalmente al email de los empleados en caso de delito (España)

Fuente: Cinco días - El País

Por: ***Pedro del Rosal***

A pesar de que los criterios no son directamente trasladables de la jurisdicción social a la penal, lo cierto es que **la resolución de la Sala de lo Penal se basa en la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) que ha inspirado la jurisprudencia laboral en esta materia: la del caso Barbulescu**.

'Test Barbulescu'

La sentencia admite que el acceso a los dispositivos electrónicos de los empleados es una cuestión "salpicada de aristas, matices y recovecos". De hecho, son numerosos los pronunciamientos judiciales sobre la materia. Algunos de ellos, incluso, contradictorios entre sí. El análisis de la cuestión, no obstante, debe partir de la siguiente premisa: la relación laboral impone modulaciones en los derechos fundamentales de los trabajadores, pero no los vacía de contenido.

Aprovechando que estaba de viaje al extranjero,**la empresa accedió a su ordenador personal y, a través de un sistema de palabras clave y búsqueda selectiva, extrajo de su email una serie de comunicaciones que confirmaban sus sospechas**. Una actuación que sirvió al condenado para alegar que se había vulnerado su derecho a la intimidad en su recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

El caso examinado es el del gerente de una empresa condenado por la Audiencia Provincial de Vizcaya a cinco años de prisión por un delito de apropiación indebida. Según consta en los hechos probados, el condenado fue despedido (cese considerado procedente por la jurisdicción social) porque, "bien mediante intervención activa, bien mediante una tolerancia omisiva", realizó una serie de compraventas en perjuicio de su propia compañía que, en cambio, le reportaron un beneficio personal o a otras sociedades con las que tenía vínculos.

Apropiación indebida

Era necesario, por tanto,**fijar el marco para que las indagaciones fueran válidas** también si, fruto de las mismas, se descubriera la comisión de un delito por parte del trabajador. Especialmente, cuando uno de los requisitos de los programas de compliance penal es que la empresa realice una investigación interna si tiene indicios de ilegalidades en su seno.

Hasta la fecha, existían pronunciamientos que clarificaban este extremo en las investigaciones que afectaban al ámbito laboral. Pero, tal y como afirmó el alto tribunal en una sentencia de 2014, los criterios de la jurisdicción social "en modo alguno procede que se extiendan al enjuiciamiento penal".

La**Sala de lo Penal del Tribunal Supremo** ha fijado los requisitos que debe cumplir una empresa para**investigar legalmente el correo electrónico de sus empleados** y que dicha información sea considerada una**prueba válida en el enjuiciamiento de un delito**. Así, según una reciente sentencia, la compañía debe haber informado previamente al trabajador de que una medida así puede producirse y, además, debe haberle advertido de que el uso del ordenador está limitado a fines profesionales. En caso contrario, se entenderá que se está ante una intrusión que atenta contra la intimidad del mismo.