



1 año de prisión a un empresario que accedió a correo electrónico particular de un trabajador

El alto tribunal confirma íntegramente la resolución dictada por el juzgado de lo penal número 5 de Madrid frente al delito de descubrimiento y revelación de secretos.

La sentencia dictada por unanimidad por el pleno de la sala segunda del Tribunal Supremo (TS) ha confirmado la condena a la pena de un año de prisión por un delito de descubrimiento y revelación de secretos, con la atenuante de dilaciones indebidas, a un empresario que, en la búsqueda de pruebas que acreditaran la deslealtad con la que fundamentar una demanda de despido, accedió en reiteradas ocasiones al correo electrónico particular del trabajador.

Según aparece reflejado en el fallo, algunos de los documentos así obtenidos fueron presentados en la demanda de despido formulada ante la jurisdicción social.

El acusado alegaba en su recurso la posible existencia de legítima defensa, así como la inevitabilidad de ese acceso por la configuración técnica del programa de gestión del correo electrónico.

Ambas alegaciones ha sido rechazadas por la sala, como indica el fallo el acusado no ejerció de forma legítima ningún derecho. Ni la compartida utilización de las claves corporativas, ni la definición en el convenio colectivo, como infracción disciplinaria grave, de la utilización de los medios productivos puestos a disposición del trabajador, son suficientes para legitimar la grave intromisión del empleador en la cuenta particular de JCZ. De hecho, frente a la versión de la defensa de que el acceso a esas cuentas privadas fue prácticamente inevitable por el funcionamiento del sistema, lo que indica el factum es precisamente lo contrario. Su conducta no se limitó a ese contacto casual con aquello que no se quería conocer, sino que se imprimieron determinados mensajes y correos electrónicos enviados o recibidos entre el 11-3-13 y el 26-6-1, llegando a ordenar el acusado a su hija que siguiera haciendo acopio de mensajes para ...recabar todos los datos posibles de lo sucedido.

La sala añade que el amplio paréntesis cronológico -casi tres meses- durante el que LMN fue despojado de su derecho a la intimidad, a la protección de datos y, en fin, de su derecho al entorno virtual, habla por sí solo de la intensidad y el alcance de la injerencia.

La sentencia, en línea con la jurisprudencia del TEDH y de la propia sala social del Tribunal Supremo, no cuestiona la posibilidad de pactar una reserva de esa capacidad de fiscalización.

De hecho el Supremo señala que el punto de partida de su análisis admite, no ya la flexibilidad para tolerar la fiscalización de los actos inicialmente protegidos por el derecho a la intimidad, sino la capacidad para extender ese ámbito de negociación al derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones, excluyendo la imperatividad de la autorización judicial para justificar esta intromisión. Y prosigue explicando que empresario y trabajador pueden fijar los términos de ese control, pactando la renuncia, no ya a la intimidad, sino a la propia inviolabilidad de las comunicaciones. Y allí donde exista acuerdo expreso sobre fiscalización, se estará excluyendo la expectativa de privacidad que, incluso en el ámbito laboral, acompaña a cualquier empleado.

Pero la renuncia ha de reunir determinadas condiciones la exclusión de esa expectativa ha de ser expresa y consciente, sin que pueda equipararse a ésta una pretendida renuncia derivada de la voluntad presunta del trabajador. El trabajador que conoce la prohibición de utilizar para fines particulares los ordenadores puestos a su disposición por la empresa y, pese a ello, incumple ese mandato, incurre en una infracción que habrá de ser sancionada en los términos que son propios de la relación laboral. Pero esa infracción no priva al trabajador que incurre en ella de su derecho a definir un círculo de exclusión frente a terceros, entre los que se incluye, desde luego, quien le proporciona esos medios productivos. De admitir esa artificial asimilación a la hora de pronunciarnos sobre la legitimidad de la injerencia, estaríamos olvidando la propia naturaleza del contrato de trabajo por cuenta ajena. Los elementos de disponibilidad del derecho fundamental a la intimidad y a la inviolabilidad de las comunicaciones no pueden abordarse con quiebra del principio de proporcionalidad. De hecho, la efectiva vigencia de aquellos derechos del trabajador no puede hacerse depender exclusivamente de un pacto incondicional de cesión en el que todo se vea como susceptible de ser contractualizado.

Fuente: Expansión