



## Entrar en el correo electrónico particular de un trabajador es delito

*Para evitar cualquier incumplimiento en la presente materia, se debe advertir previamente al trabajador, ya sea mediante una cláusula en el contrato de trabajo o a través de un manual de buenas prácticas corporativas, que el correo electrónico de la empresa, ordenadores, teléfonos, entre otros, son propiedad de la empresa y que estos pueden ser revisados.*

La Sala Segunda del Tribunal Supremo ha condenado recientemente a 1 año de prisión a un empresario por un delito de descubrimiento y revelación de secretos por acceder, en reiteradas ocasiones, al correo electrónico particular de un trabajador. El motivo de esta injerencia era encontrar pruebas con las que fundamentar una demanda de despido.

El Alto Tribunal establece que "(...) 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".

Añade la Sala 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".

En línea con la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) y de la propia Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el Tribunal no se cuestiona si el empresario puede o no establecer controles para determinar si los trabajadores hacen un uso correcto de los correos de la empresa, pues "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".

No obstante, esta renuncia debe reunir unos mínimos, ya que "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".

A tenor de todo lo anterior, cabe recordar lo establecido en la **Sentencia Barbulescu II**, de 5 de septiembre de 2017, y desarrollada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), en la cual se estableció que, para que una empresa pudiera acceder al correo corporativo de un trabajador, debía informarle previamente de que existía este control. El TEDH estableció que el correo de empresa puede estar sujeto a control por parte de una organización, siempre y cuando estos controles sean **idóneos, proporcionales, justificados y necesarios**, por lo que no exista una alternativa menos intrusiva que la de fiscalizar el correo del trabajador. No obstante, se descarta cualquier posible entrada al correo personal del trabajador, ya que no queda dentro del ámbito de la actividad empresarial.

En España, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, ya estableció en su artículo 87 el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, al establecer que *“Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador”*. Por el contrario, también se fijó que *“El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos”*.

**En conclusión, y para evitar cualquier incumplimiento en la presente materia, se debe advertir previamente al trabajador, ya sea mediante una cláusula en el contrato de trabajo o a través de un manual de buenas prácticas corporativas, que el correo electrónico de la empresa, ordenadores, teléfonos, entre otros, son propiedad de la empresa y que estos pueden ser revisados.**

Se adjunta el comunicado emitido por el Poder Judicial para una mayor información: [Link al comunicado](#)

