

# Correos electrónicos de alto riesgo en el entorno laboral

04.09.2014

**Almudena Vigil**

**Los tribunales estudian casos en los que el uso del email corporativo entre personas internas y externas de la empresa ha podido poner en apuros a los trabajadores o incluso a la propia compañía.**

El uso del correo electrónico corporativo en las empresas puede jugar malas pasadas. No es extraño ver cómo este tipo de correspondencia, pretendidamente privada, acaba viendo la luz dando a conocer detalles de tramas de corrupción o cuestiones más escabrosas de la vida personal de conocidos personajes públicos. Así le ha sucedido, por ejemplo, a Iñaki Urdangarín, que ha visto cómo sus correos electrónicos más comprometidos –desde el punto de vista profesional y personal– se aireaban con motivo del caso Nóos. Y no es el único.

Los tribunales analizan con cierta asiduidad procesos en los que el envío de correos electrónicos a una o varias personas de la empresa, a través del correo corporativo, generan importantes conflictos dentro y fuera de la compañía.

Existe una amplia casuística al respecto que puede ir desde la jurisdicción social, por haber ocasionado el correo electrónico una sanción de suspensión de empleo y sueldo o incluso el despido; por lo civil, por cuestiones de derecho al honor; e incluso por lo penal, por contener injurias o calumnias.

A veces los problemas personales se trasladan al ámbito profesional. Recientemente, una sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid ha analizado el caso de un exmarido despechado que se venga de su mujer enviándole emails comprometidos con copia al presidente de la empresa en la que ella trabaja y con quien sospechaba que le había sido infiel.

En dichos correos, se aireaba la vida sexual de su exesposa como venganza por las presuntas infidelidades con compañeros, llegando a incluir en el correo electrónico al presidente una foto de ella con el torso desnudo, puntualizando que era de antes de operarse. Se daba la circunstancia de que la cuenta de presidencia era administrada por varias auxiliares, por lo que las secretarías del presidente de la compañía también tuvieron acceso a los citados correos enviados por el marido.

La Audiencia condena al exmarido por un delito de injurias graves, pero le absuelve del resto de delitos imputados, como revelación de secretos, coacciones y contra la integridad moral.

En otro caso reciente, la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo ha estudiado una carta de un delegado sindical en la que se critica duramente a un director regional de una empresa pública y a su esposa. En la carta, difundida entre los 9.000 trabajadores de la compañía a través del email corporativo, se les acusaba de corruptos. Aunque la misiva iba firmada por el delegado sindical, no se logró averiguar quién la difundió a toda la compañía. El tribunal debía decidir qué derecho prevalecía, si el honor de los afectados o la libertad de expresión del sindicalista. Finalmente, se decanta por la libertad de expresión en el ejercicio de la acción sindical.

Además, tiene en cuenta que la carta se refería a personas que ejercían un cargo público, por lo que "el peso de su derecho al honor es más débil que el del derecho a las libertades de información y de expresión" del sindicalista. La sentencia no aprecia daños al prestigio profesional de los aludidos y señala que las expresiones de la carta "no pueden calificarse como ultrajantes u ofensivas", aunque "puedan herir o molestar".

## Despido

A veces, emails poco apropiados pueden conllevar el despido. Éste fue el caso de una trabajadora que criticaba las actuaciones de su propia empresa en correos electrónicos que intercambiaba con clientes.

En 2002, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña respaldó su despido señalando, entre otras cosas, que se trataba de "una empresa de servicios cuya imagen es vital para su viabilidad". Consideró que la trabajadora había infringido las reglas de la buena fe y diligencia.

En 2012, el Tribunal Superior de Castilla-La Mancha respaldó la medida disciplinaria de siete días de suspensión de empleo y sueldo impuesta a un trabajador de un banco que envió al jefe de zona un email en el que criticaba, con ofensas verbales e insultos, a su superior jerárquico, que era el director de la sucursal. Le calificaba de "infantil" y decía que tenía "actitudes caciquiles y chulescas", además de "ser un mentiroso compulsivo".

El tribunal estudió los límites de la libertad de expresión de los trabajadores, recordando la doctrina del Tribunal Constitucional (TC) al respecto. Apuntó que, en una relación laboral, las manifestaciones de una parte respecto de la otra deben enmarcarse en las pautas de comportamiento que se derivan de la existencia de tal relación, ya que el contrato entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona el derecho a la libertad de expresión.

Por ello, manifestaciones que en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen por qué serlo en el marco de dicha relación.

### **Control del email en el ámbito penal**

Descubrir y poder probar prácticas irregulares que se hayan producido a través del correo corporativo de un trabajador no siempre es fácil.

En el orden social, la jurisprudencia, ratificada por el Tribunal Constitucional, ha asentado unos criterios para el control empresarial del correo electrónico corporativo: la empresa debe advertir de esta posibilidad en la política de uso de recursos tecnológicos.

Sin embargo, estos criterios no bastan en el orden penal, en el que la validez de la prueba exige que dicho registro se haya efectuado previa autorización judicial, tal como recientemente ha advertido la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo, en una sentencia del pasado 16 de junio.

Según ha explicado el despacho de abogados Ecix, la sentencia "pone en duda la suficiencia de las actuales políticas para la salvaguarda del secreto de las comunicaciones y abre la puerta a la necesidad de intervención judicial para otorgar validez probatoria a las comunicaciones intervenidas".