

# Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 1292/2023 de 24 Oct. 2023, Rec. 1054/2023

Ponente: Niño Romero, José Luis.

Nº de Sentencia: 1292/2023

Nº de Recurso: 1054/2023

Jurisdicción: SOCIAL

ECLI: ES:TSJAS:2023:2198

19 min

Revisión del correo corporativo utilizado para fines personales, ¿intromisión ilegítima o no?

INTIMIDAD DEL TRABAJADOR. Uso personal de cuenta corporativa de correo electrónico. Tras el despido disciplinario, la empresa le imprime los correos personales y se los entrega. No se vulnera ningún derecho fundamental porque, en primer lugar, no había autorización para tal uso ni lo había comunicado; tras el despido, pide a una compañera que le den unos días antes de cerrar su cuenta y así fue, hasta pasados dos días no se cambió la contraseña. Por lo tanto, si no hizo nada en ese tiempo fue por pasividad y, además, cuando facilita otra cuenta para que se le reenvíen los correos personales, está otorgando un consentimiento tácito ya que para ver si son del trabajo o no, se necesita leerlos. No hay ánimo de intromisión.

El TSJ Asturias desestima el recurso de suplicación interpuesto y confirmando sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Gijón, declara que no ha habido vulneración del derecho a la intimidad del trabajador.

**TEXTO**

**T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL**

**OVIEDO**

**SENTENCIA: 01292/2023**

**T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL DE OVIEDO**

C/ SAN JUAN Nº 10

**Tfno:** 985 22 81 82

**Fax:** 985 20 06 59

**Correo electrónico:**

**NIG:** 33024 44 4 2023 0000752

Equipo/usuario: MGZ

Modelo: 402250

**RSU RECURSO SUPPLICACION 0001054 /2023**

Procedimiento origen: DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000180 /2023

Sobre: DERECHOS FUNDAMENTALES

**RECURRENTE/S D/ña** Luis Enrique

**ABOGADO/A:** CELIA FERNANDEZ FIDALGO

**RECURRIDO/S D/ña:** MINISTERIO FISCAL, ASTHOR AGRÍCOLA S.A.

**ABOGADO/A:** , MARIA VALDES GOMEZ

**Sentencia nº 1292/23**

En OVIEDO, a veinticuatro de octubre de dos mil veintitrés.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del T.S.J. de Asturias, formada por los lltmos Sres. D. FRANCISCO JOSE DE PRADO FERNANDEZ, Presidente, D<sup>a</sup>. MARIA PAZ FERNANDEZ FERNANDEZ y D. JOSE LUIS NIÑO ROMERO, Magistrados, de acuerdo con lo prevenido en el [artículo 117.1 de la Constitución Española \(LA LEY 2500/1978\)](#),

**EN NOMBRE DE S.M. EL REY**

**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE**

**EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

### **SENTENCIA**

En el RECURSO SUPPLICACION 0001054/2023, formalizado por la Letrada D<sup>a</sup> CELIA FERNÁNDEZ FIDALGO, en nombre y representación de Luis Enrique, contra la sentencia número 189/2023 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 1 de GIJON en el procedimiento DERECHOS FUNDAMENTALES 0000180/2023, seguidos a instancia de Luis Enrique frente a ASTHOR AGRÍCOLA S.A., con intervención del MINISTERIO FISCAL, siendo Magistrado-Ponente el **Ilmo Sr D JOSE LUIS NIÑO ROMERO**.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO:** D Luis Enrique presentó demanda contra ASTHOR AGRÍCOLA S.A., con intervención del MINISTERIO FISCAL siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 189/2023, de fecha veintitrés de mayo de dos mil veintitrés.

**SEGUNDO:** En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

"Primero.- El demandante, D. Luis Enrique, mayor de edad, con DNI nº NUM000 prestó servicios para ASTHOR AGRÍCOLA, S. A., en virtud de contrato de trabajo indefinido a jornada completa desde el 2 junio de 2014, con la categoría profesional de viajante.

Segundo.- Disciplinaba la relación el Convenio colectivo del sector del metal del Principado de Asturias.

Tercero.- S. A. T. E., S. L. es una mercantil dedicada al asesoramiento fiscal, laboral y contable, con domicilio en la calle Quintana, 15, 1º Oficina 4 de Oviedo.

Cuarto.- DAMAHETXE MONTAJES, S. L. es una mercantil constituida en abril de 2017, con domicilio en la calle Quintana, nº 15, 1º, Oficina 4 de Oviedo, participada por LAFUENTE ROBLEDO, S. A. cuyo administrador único es el hermano del actor, D. Borja

Quinto.- Con efectos al 13 de febrero de 2023 el trabajador fue objeto de despido disciplinario.

Sexto.- El actor solicitó a Dª Elvira, empleada de la demandada que no le cerraran la cuenta de correo electrónico de inmediato, por cuanto recibía allí correos de su interés y ajenos a la relación laboral. El 15 de febrero de 2023 se cambió la contraseña de la cuenta de correo electrónico DIRECCION000.

Séptimo.- El 23 de febrero de 2023 la empresa remitió al demandante un burofax a su domicilio en la CALLE000, en Oviedo. El resultado de la entrega fue "no entregado, dejado aviso".

Octavo.- D. Ernesto, administrador de la mercantil demandada dio orden de que los mensajes que se recibieran en la cuenta de correo electrónico DIRECCION000 fueran imprimidos y remitidos a la asesoría .S. A. T. E., S. L.

Noveno.- A la dirección de la asesoría se remitieron hasta cuatro sobres conteniendo mensajes recibidos en el antiguo correo del actor. Los mismos fueron recibidos por D<sup>a</sup> Mariana. La misma, empleada de la asesoría, abrió el primero y, al percatarse de que guardaban relación con S. A. T. E., S. L. ni con DANAETXE, S. L. se puso en contacto con el actor. Al recibir los siguientes, ni siquiera procedió a su apertura, remitiéndoselos directamente al actor.

Décimo.- El 3 de marzo de 2023 la empresa procedió a la notificación electrónica, por medio de SMS de un requerimiento al actor para que entregara un vehículo y un ordenador portátil, así como el último recibo de salarios y la liquidación.

Undécimo.- El 7 de marzo de 2023 tuvo lugar ante la UMAC de Gijón acto de conciliación respecto de la papeleta presentada en materia de despido el 17 de febrero de 2023. En el acta se hizo constar el requerimiento de entrega del vehículo y del ordenador portátil, a lo que se opuso la parte conciliante argumentando que, respecto del ordenador desconocía su paradero, no estando en su poder y que, en relación con el vehículo, era de su propiedad, toda vez que se le atribuyó por ser titular de unas acciones de la mercantil."

**TERCERO:** En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"DESESTIMAR ÍNTEGRAMENTE la demanda interpuesta por D. Luis Enrique contra ASTHOR AGRÍCOLA, S. A. absolviendo a la demandada de las pretensiones formuladas en su contra."

**CUARTO:** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por Luis Enrique formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

**QUINTO:** Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en fecha 25 de agosto de 2023.

**SEXTO:** Admitido a trámite el recurso se señaló el día 11 de octubre de 2023 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** Recurso de suplicación.

1. La defensa del trabajador demandante, Luis Enrique., recurre en suplicación la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social 1 de Gijón con fecha 23.05.2023, en la que se desestimó la demanda formulada por dicha parte contra Asthor Agrícola, S.A., y con intervención del Ministerio Fiscal, y en la que se pretendía la declaración de vulneración de derechos fundamentales con reclamación de la suma de 30.000 euros por daños ocasionados por dicha vulneración, al considerar la persona demandante que la empresa había vulnerado los derechos fundamentales contemplados en el artículo 18.1 y 3 de la Constitución, de intimidad y de secreto a las comunicaciones, en relación con los hechos ocurridos con posterioridad al 13.02.2023, fecha en la que la empresa adoptó la decisión de despedir disciplinariamente al trabajador. Se alegaba en la demanda que la recepción por correo postal por el trabajador y otros destinatarios, en el mes de marzo de 2023, de distintos sobres que contenían la impresión de correos electrónicos recibidos en la cuenta personal del trabajador del correo electrónico de la empresa, que contenían información personal del trabajador, obtenida por el acceso de la empresa en su cuenta personal de correo y procediendo a su impresión, sin autorización del trabajador, constituye una vulneración de los citados derechos fundamentales.

2. El recurso de suplicación se articula en dos motivos, el primero se plantea con amparo procesal en el apartado b) del [artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social \(LA LEY 19110/2011\)](#) (LRJS), y contiene una revisión fáctica, mientras que el segundo motivo se formula de acuerdo con el apartado c) del mismo artículo de la ley jurisdiccional, contiene una censura jurídica en la que se denuncia la vulneración de los [artículos 4.2.d\) \(LA LEY 16117/2015\)](#) y e) y [20,bis del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#), los [artículos 15 \(LA LEY 2500/1978\)](#), [18.1 \(LA LEY 2500/1978\)](#) y [18.3 de la Constitución \(LA LEY 2500/1978\)](#), y el [artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos \(LA LEY](#)



16/1950). Pretende que se estime el recurso y se revoque la resolución recurrida, declarando la existencia de vulneración de derechos fundamentales y la obligación de resarcir los daños y perjuicios ocasionados al trabajador, con estimación de la demanda rectora en los términos contenidos en el Suplico de la misma.

3. El recurso de suplicación ha sido impugnado, en el trámite correspondiente, por la defensa de Asthor Agrícola, S.A., que interesa la desestimación del mismo e íntegra confirmación de la recurrida.

Igualmente el Ministerio Fiscal ha presentado escrito de impugnación, solicitando se mantenga la sentencia recurrida y se desestime el recurso.

**SEGUNDO.-** Revisión de los hechos declarados probados.

1. El artículo 193 de la LRJS (LA LEY 19110/2011) señala en su letra b) como uno de los objetos del recurso de suplicación el revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas. Concreta el artículo 196 LRJS (LA LEY 19110/2011) que en el escrito de interposición del recurso habrán de señalarse de manera suficiente para que sean identificados, el concreto documento o pericial en que se base cada motivo de revisión de los hechos probados que se aduzca e indicando la formulación alternativa que se pretende.

2. En SSTS 13 julio 2010 (Rec. 17/2009 (LA LEY 162092/2010)), 21 octubre 2010 (Rec. 198/2009 (LA LEY 195235/2010)), 5 de junio de 2011 (Rec 158/2010 (LA LEY 98875/2011)), 23 septiembre 2014 (rec. 66/2014 (LA LEY 152579/2014)) y otras

muchas, se ha advertido que "el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única (que no grado), lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud (art. 97.2 LRJS (LA LEY 19110/2011)) únicamente al juzgador de instancia (en este caso a la Sala "a quo") por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica y la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar una nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación. En concordancia, se rechaza la existencia de error si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de Instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes".

3. Se interesa por la parte recurrente la revisión del hecho probado primero de la recurrida, de acuerdo con la prueba documental consistente en distintos recibos de salarios obrantes en autos, para que figure en el relato fáctico con el siguiente tenor literal:

*"Primero.- El demandante, D. Luis Enrique, mayor de edad, con DNI n° NUM000 prestó servicios para ASTHOR AGRÍCOLA, S. A., en virtud de contrato de trabajo indefinido a jornada completa desde el 2 de noviembre de 2011, con la categoría profesional de viajante."*

4. La revisión se admite al no oponerse la parte recurrida y acreditarse que, efectivamente, la antigüedad del trabajador data del 02.11.2011 y no la fecha que erróneamente figura en el relato de hechos probados.

**TERCERO.-** Censura jurídica, alegaciones y hechos relevantes.

1. La parte recurrente destina el segundo motivo del recurso a la denuncia de infracciones legales o de la jurisprudencia, considerando vulnerados los ya citados artículos 4.2.d) (LA LEY 16117/2015) y e) y 20,bis del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015), artículos 15 (LA LEY 2500/1978), 18.1 (LA LEY 2500/1978) y 18.3 de la Constitución (LA LEY 2500/1978), y el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (LA LEY 16/1950). En síntesis, sostiene la parte recurrente que el actor nunca autorizó a que se entrara a leer sus correos electrónicos, o que se imprimieran y se enviaran por correo postal ordinario, solicitando solamente que no se le cerrara la cuenta por cuanto al ser también de uso personal debía modificar y comunicar a los remitentes el cambio de dirección de correo, dando por hecho que se le mantendría el acceso a la misma, acceso que se bloqueó al cambiar la clave, no autorizando tampoco que se accediera a los archivos que se adjuntaban a esos correos personales. Considera que no es creíble que acceder a la cuenta de correo de empresa, pero de uso personal y exclusivo del trabajador, imprimir sus correos personales y archivos adjuntos y enviarlos por correo ordinario se haya llevado a cabo con buena fe. Entiende por ello que la actuación de la empresa incumple los preceptos detallados, pues de haber actuado de buena fe la empresa habría llamado al trabajador y preguntado por una cuenta de correo electrónico a la que se redirigieran o reenviaran, lo que nunca se solicitó, lo que supone una lesión a la intimidad del trabajador que menoscaba su dignidad.

2. Combate los anteriores argumentos la empresa recurrida, manifestando que la recurrente realiza su propia interpretación de los hechos litigiosos, en concreto los hechos probados sexto, octavo y noveno, que difiere de la reflejada en la fundamentación jurídica de la recurrida. Así según las pruebas practicadas, el interés del trabajador por acceder a la cuenta de correo corporativo tras el despido era que no se perdiera documentación importante para la empresa, relativa a facturas relacionadas con otra empresa Damahetxe Montajes, S.L., que se venía remitiendo a la cuenta de correo corporativo a nombre del actor. Si las referidas facturas se enviaron a la asesoría SATE, S.L. se debió a que esta asesoría era a la que el actor, a su vez, remitía toda la documentación. Además hubo intentos previos por realizar notificaciones al actor en su domicilio que habían resultado infructuosos, y añade que el cambio de contraseña en el correo electrónico del trabajador se realizó dos días después del despido, durante los cuales el trabajador, que era consciente de que usaba su correo corporativo para temas personales, en contra de la práctica en la empresa, al margen de que no existiera una prohibición expresa, por lo que pudo perfectamente realizar las gestiones que considerase convenientes con su correo de empresa, y eliminar, reenviar o poner los mensajes automáticos de reenvío que le interesasen. Al trabajador, ante su petición a la empresa de que se mantuviera su cuenta de correo, se le indica expresamente que se va a cambiar la contraseña, lo que no se lleva a cabo hasta el día 15.02.2023, por lo que se le mantuvo el acceso a su cuenta durante dos días tras la extinción del contrato de trabajo, plazo que se puede calificar de más que razonable habida cuenta que había sido despedido de la empresa, lo que además resulta incompatible con la mala fe que de contrario se achaca a la empresa, considerando incluso que fue el propio trabajador el que provocó esta situación a dar su correo corporativo para cuestiones personales y no comunicando el cambio tras su cese en la empresa. Añade que no existía ningún interés en conocer aspectos personales del actor, lo que de hecho no ocurrió.

3. Para resolver la censura jurídica planteada por la parte recurrente, hemos de tomar en consideración los hechos relevantes del caso, que resultan tanto de los declarados probados por la recurrida, como de los que con valor de hecho probado se contienen en la fundamentación jurídica, de los que destacan los siguientes:

El demandante prestaba servicios para la empresa demandada como viajante, desde el día 02.11.2011. Se sujetaba la relación laboral al convenio colectivo del sector del metal del Principado de Asturias.

Disponía de una cuenta corporativa de correo electrónico, DIRECCION000, que utilizaba también para fines ajenos a la prestación de servicios.

Con fecha 13.02.2023 es objeto de despido disciplinario acordado por la empresa, exponiéndose en la carta de despido que se le concedió el plazo convencionalmente previsto para formular alegaciones, lo que así verificó.

Solicitó el demandante a una empleada de la empresa que no le cerraran la cuenta de correo electrónico, ya que recibía en la misma correos de su interés y ajenos a la relación laboral. El día 15.02.2023 se cambió la contraseña de la cuenta de correo electrónico del demandante.

Con fecha 23.02.2023 la empresa remite al demandante un burofax a su domicilio en Oviedo, con el resultado de "no entregado, dejado aviso".

El administrador de la empresa demandada, Ernesto., dio orden de imprimir los correos electrónicos que se recibieran en la cuenta del trabajador, así como que se

remitieran a la asesoría SATE, S.L. Se llegaron a remitir a esta asesoría hasta cuatro sobres conteniendo mensajes recibidos en el antiguo correo del trabajador.

El día 07.03.2023 se celebró acto de conciliación entre el trabajador y la empresa con motivo del despido disciplinario, en el que la empresa requiere la devolución por el actor de un vehículo y del ordenador portátil que le habían sido facilitados durante la relación laboral. Añade la Sala que al día siguiente el demandante se puso en contacto telefónico con la empleada de la demandada Elvira., para indicarle una cuenta de correo electrónico a la que podían remitir los correos personales que se seguían recibiendo en la cuenta DIRECCION000.

**CUARTO.-** Normas en discusión y doctrina constitucional.

1. El [artículo 18 de la Constitución \(LA LEY 2500/1978\)](#) garantiza, entre otros derechos, por una parte, en su apartado 1, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, y por otra, en el apartado 3, el secreto de las comunicaciones. Mientras que el artículo 15 de la norma fundamental proclama que todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral.

Por su parte el [Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#) reconoce como derechos de las personas trabajadoras, entre otros, a la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales (artículo 4.2.d), y al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (artículo 4.2.e). Por su parte el artículo 20.bis proclama que los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos

digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Por último, el [artículo 8.1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos \(LA LEY 16/1950\)](#) reconoce el derecho de toda persona al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia.

De todos los derechos que se citan en los preceptos que se acaban de transcribir, se centra la crítica de la parte recurrente en dos fundamentalmente, el derecho a la intimidad y el secreto de las comunicaciones, por lo que resulta procedente exponer la doctrina del Tribunal Constitucional sobre la materia en el ámbito laboral.

2. La [sentencia del Tribunal Constitucional 170/2013, de 7 de octubre \(LA LEY 145700/2013\)](#), analiza un supuesto similar al presente puesto que se refería al caso de una empresa que aportó a un proceso correos electrónicos de un trabajador a los que había llegado mediante el acceso a un ordenador propiedad de la empresa. Expone el TC lo siguiente:

*Por lo que se refiere, en primer lugar, al derecho al secreto de las comunicaciones, hemos de empezar recordando la doctrina constitucional, a fin de concretar posteriormente nuestra respuesta respecto a su eventual lesión en el presente recurso.*

a) En cuanto a su caracterización general ha de subrayarse que la noción de intimidad constitucionalmente protegida es un concepto de carácter objetivo o material, mediante el cual el ordenamiento jurídico designa y otorga protección al área que cada uno se reserva para sí o para sus íntimos, un «ámbito reservado de la vida de las personas excluido del conocimiento de terceros» en contra de su voluntad (STC 10/2002, de 17 de enero (LA LEY 1655/2002), FJ 5; oSSTC 127/2003, de 30 de junio (LA LEY 2544/2003), FJ 7 ;189/2004, de 2 de noviembre (LA LEY 2367/2004), FJ 2). Muy al contrario el secreto de las comunicaciones, que la Constitución garantiza salvo resolución judicial, es un concepto rigurosamente formal, en el sentido de que «se predica de lo comunicado, sea cual sea su contenido» (SSTC 114/1984, de 29 de noviembre (LA LEY 9401-JF/0000), FJ 7 ;34/1996, de 11 de marzo (LA LEY 3666/1996), FJ 4). Dado su fundamento, no se dispensa el secreto en virtud del contenido de la comunicación, ni se garantiza el secreto porque lo comunicado sea necesariamente íntimo, reservado o personal (STC 114/1984 (LA LEY 9401-JF/0000), FJ 7), sino debido a la evidente vulnerabilidad de las comunicaciones realizadas en canal cerrado a través de la intermediación técnica de un tercero; se pretende que todas las comunicaciones -incluidas las electrónicas (STC 142/2012 (LA LEY 106689/2012), FJ 3)- puedan realizarse con libertad (SSTC 123/2002 (LA LEY 5840/2002), FJ 5 ;281/2006, de 9 de octubre (LA LEY 110153/2006), FJ 3). Así pues el objeto directo de protección del art. 18.3 CE (LA LEY 2500/1978) es el proceso de comunicación en libertad y no por sí solo el mensaje transmitido, cuyo contenido puede ser banal o de notorio interés público. Como se infiere de lo dicho y de nuestra jurisprudencia constitucional, la protección que el derecho fundamental dispensa no se extiende a todos los fenómenos de comunicación entre personas, ni alcanza a cualesquiera materiales con ella relacionados presentes, pasados o futuros.



*Así, la determinación de su ámbito de protección llevó ya en sus primeras sentencias a este Tribunal a excluir que el derecho al secreto de las comunicaciones pudiera oponerse frente a quien tomó parte en dicha comunicación; lo que la Constitución garantiza es su impenetrabilidad por parte de terceros, rechazando la interceptación o el conocimiento antijurídicos de las comunicaciones ajenas (SSTC 114/1984 (LA LEY 9401-JF/0000), FJ 7 ;175/2000, de 26 de junio (LA LEY 8810/2000), FJ 4 ;56/2003, de 24 de marzo (LA LEY 1686/2003), FFJJ 2 y 3). Esta última precisión explica que, cuando opera, la garantía constitucional se proyecte sobre el contenido de la comunicación, aunque éste no pertenezca a la esfera material de lo íntimo. Igualmente, el Tribunal ha destacado que la noción constitucional de secreto de la comunicación cubre no sólo el contenido, sino también otros aspectos de la misma, como la identidad subjetiva de los interlocutores. Este derecho queda pues afectado tanto por la entrega de los listados de llamadas telefónicas por las compañías telefónicas como también por el acceso al registro de llamadas entrantes y salientes grabadas en un teléfono móvil (SSTC 230/2007, de 5 de noviembre (LA LEY 179917/2007), FJ 2 ;142/2012, de 2 de julio (LA LEY 106689/2012), FJ 3 ;241/2012, de 17 de diciembre (LA LEY 209790/2012), FJ 4 ;115/2013, de 9 de mayo (LA LEY 49565/2013), FJ 3; etc.).*

*Asimismo, en nuestra labor de delimitación del ámbito de cobertura del derecho, hemos precisado que el art. 18.3 CE (LA LEY 2500/1978) protege únicamente ciertas comunicaciones: las que se realizan a través de determinados medios o canales cerrados. En consecuencia no «gozan de la protección constitucional del art. 18.3 CE (LA LEY 2500/1978) aquellos objetos que, pudiendo contener correspondencia, sin embargo la regulación legal prohíbe su inclusión en ellos, pues la utilización del servicio comporta la aceptación de las condiciones del mismo». Así pues «quedan fuera de la protección constitucional aquellas formas de envío de la*

correspondencia que se configuran legalmente como comunicación abierta, esto es, no secreta». (...)

b) Por lo que se refiere específicamente a las comunicaciones electrónicas en el ámbito de las relaciones laborales, la citada [STC 241/2012 \(LA LEY 209790/2012\)](#) ha tenido ya oportunidad de señalar que, en el marco de las facultades de autoorganización, dirección y control correspondientes a cada empresario, «no cabe duda de que es admisible la ordenación y regulación del uso de los medios informáticos de titularidad empresarial por parte del trabajador, así como la facultad empresarial de vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones relativas a la utilización del medio en cuestión, siempre con pleno respeto a los derechos fundamentales» (FJ 5). Con relación a esta última limitación, en la misma Sentencia hemos precisado que, aun cuando la atribución de espacios individualizados o exclusivos -como la asignación de cuentas personales de correo electrónico a los trabajadores- puede tener relevancia sobre la actuación fiscalizadora de la empresa, ha de tenerse en cuenta que «los grados de intensidad o rigidez con que deben ser valoradas las medidas empresariales de vigilancia y control son variables en función de la propia configuración de las condiciones de disposición y uso de las herramientas informáticas y de las instrucciones que hayan podido ser impartidas por el empresario a tal fin» (FJ 5).

Por lo que se refiere al derecho a la intimidad, la citada STC indica:

a) Según reiterada jurisprudencia constitucional, el derecho a la intimidad personal, en cuanto derivación de la dignidad de la persona ([art. 10.1 CE \(LA LEY 2500/1978\)](#)), «implica la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra

*cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana». A fin de preservar ese espacio reservado, este derecho «confiere a la persona el poder jurídico de imponer a terceros el deber de abstenerse de toda intromisión en la esfera íntima y la prohibición de hacer uso de lo así conocido». Así pues, «lo que garantiza el art. 18.1 CE (LA LEY 2500/1978) es el secreto sobre nuestra propia esfera de vida personal, excluyendo que sean los terceros, particulares o poderes públicos, los que delimiten los contornos de nuestra vida privada» (STC 159/2009, de 29 de junio (LA LEY 119316/2009), FJ 3; o STC 185/2002, de 14 de octubre (LA LEY 7870/2002), FJ 3 ;93/2013, de 23 de abril (LA LEY 38262/2013), FJ 8). En cuanto a la delimitación de ese ámbito reservado, hemos precisado que la «esfera de la intimidad personal está en relación con la acotación que de la misma realice su titular, habiendo reiterado este Tribunal que cada persona puede reservarse un espacio resguardado de la curiosidad ajena»; en consecuencia «corresponde a cada persona acotar el ámbito de intimidad personal y familiar que reserva al conocimiento ajeno» (STC 241/2012, de 17 de diciembre (LA LEY 209790/2012), FJ 3), de tal manera que «el consentimiento eficaz del sujeto particular permitirá la inmisión en su derecho a la intimidad» (STC 173/2011, de 7 de noviembre (LA LEY 211654/2011), FJ 2).*

*Asimismo, también hemos declarado que la intimidad protegida por el art. 18.1 CE (LA LEY 2500/1978) no se reduce a la que se desarrolla en un ámbito doméstico o privado; existen también otros ámbitos, en particular el relacionado con el trabajo o la profesión, en que se generan relaciones interpersonales, vínculos o actuaciones que pueden constituir manifestación de la vida privada (STC 12/2012, de 30 de enero (LA LEY 2303/2012), FJ 5). Por ello expresamente hemos afirmado que el derecho a la intimidad es aplicable al ámbito de las relaciones laborales (SSTC 98/2000, de 10 de abril (LA LEY 78877/2000), FFJJ 6 a 9 ;186/2000, de 10 de julio (LA LEY 9715/2000), FJ 5).*

*Respecto a si la cobertura de este derecho fundamental se extiende al contenido de los mensajes electrónicos, en nuestra [STC 173/2011, de 7 de noviembre \(LA LEY 211654/2011\)](#), hemos puesto de manifiesto que el cúmulo de información que se almacena por su titular en un ordenador personal -entre otros datos sobre su vida privada y profesional- forma parte del ámbito de la intimidad constitucionalmente protegido; también que el ordenador es un instrumento útil para la emisión o recepción de correos electrónicos, pudiendo quedar afectado el derecho a la intimidad personal «en la medida en que estos correos o email, escritos o ya leídos por su destinatario, quedan almacenados en la memoria del terminal informático utilizado» (FJ 3). Según recordamos en esta misma Sentencia (FJ 4), este criterio es también el seguido por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de manera específica en su STEDH de 3 de abril de 2007 (caso Copland contra Reino Unido): «los correos electrónicos enviados desde el lugar del trabajo» están incluidos en el ámbito de protección del [art. 8 del Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales \(LA LEY 16/1950\)](#), por cuanto pueden contener datos sensibles que afecten a la intimidad y al respeto a la vida privada (§ 41 y 44).*

*b) Nuestra doctrina ha establecido también ciertas matizaciones en cuanto al alcance de la protección del derecho a la intimidad reconocido en el [art. 18.1 CE \(LA LEY 2500/1978\)](#).*

*Hemos tenido ocasión de precisar que el ámbito de cobertura de este derecho fundamental viene determinado por la existencia en el caso de una expectativa razonable de privacidad o confidencialidad. En concreto, hemos afirmado que un «criterio a tener en cuenta para determinar cuándo nos encontramos ante manifestaciones de la vida privada protegible frente a intromisiones ilegítimas es el*

*de las expectativas razonables que la propia persona, o cualquier otra en su lugar en esa circunstancia, pueda tener de encontrarse al resguardo de la observación o del escrutinio ajeno. Así por ejemplo cuando se encuentra en un paraje inaccesible o en un lugar solitario debido a la hora del día, puede conducirse con plena espontaneidad en la confianza fundada de la ausencia de observadores. Por el contrario, no pueden abrigarse expectativas razonables al respecto cuando de forma intencional, o al menos de forma consciente, se participa en actividades que por las circunstancias que las rodean, claramente pueden ser objeto de registro o de información pública ( SSTEDH de 25 de septiembre de 2001, P.G. y J.H. c. Reino Unido, § 57 , y de 28 de enero de 2003, Peck c. Reino Unido , § 58)» (STC 12/2012, de 30 de enero (LA LEY 2303/2012), FJ 5).*

*Asimismo hemos de tener en cuenta que, conforme a nuestra reiterada doctrina, «el derecho a la intimidad no es absoluto -como no lo es ningún derecho fundamental-, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el límite que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr un fin constitucionalmente legítimo y sea proporcionado» (STC 115/2013, de 9 de mayo (LA LEY 49565/2013), FJ 5; oSSTC 143/1994, de 9 de mayo (LA LEY 2567-TC/1994), FJ 6 ;70/2002, de 3 de abril (LA LEY 3534/2002), FJ 10).*

*c) Las anteriores consideraciones de la doctrina de este Tribunal ponen de relieve que el uso del correo electrónico por los trabajadores en el ámbito laboral queda dentro del ámbito de protección del derecho a la intimidad; también que serán las circunstancias de cada caso las que finalmente determinen si su fiscalización por la empresa ha generado o no la vulneración de dicho derecho fundamental.*

3. Por último debe traerse a colación el convenio colectivo de aplicación, pues el mismo configura normativamente el alcance del uso por los trabajadores de los dispositivos y aplicaciones digitales de la empresa. El artículo 52 del Convenio colectivo tipifica como falta grave *realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.*

#### **QUINTO.-** Resolución.

1. El recurso planteado por la parte recurrente no puede ser admitido por lo que se expone a continuación. En primer lugar, como se concluye por la recurrida, *no se deduce de la actuación empresarial un ánimo de intromisión en la intimidad del trabajador, extremo el anterior que se deduce de determinados hechos acreditados, el más relevante de ellos que entre el despido del trabajador y el cambio de contraseña de la cuenta corporativa de correo electrónico mediaron dos días, siendo conocedor el trabajador de esta circunstancia en la conversación que mantuvo con la responsable de la empresa del correo electrónico. Durante ese plazo el trabajador dispuso de tiempo suficiente para comunicar una nueva dirección de correo electrónico a las personas, empresas, entidades o administraciones que le remitían comunicaciones personales al correo corporativo.*

2. De lo acreditado resulta que *el trabajador hacía un uso del correo corporativo no solamente profesional, sino también personal, lo que en principio no estaba permitido de acuerdo con el convenio colectivo de aplicación. La propia conversación que mantiene el mismo día del despido con la empleada Elvira, solicitándole que no le cerraran el acceso al correo electrónico da a entender que no había comunicado esa circunstancia a la empresa, por lo que no puede concluirse*

*que la actuación de la empresa modificando la contraseña incidiera en derecho alguno del trabajador pues no ha acreditado que estaba autorizado para el uso personal.*

3. Además no se aprecia lesión a la intimidad del trabajador. Por una parte, porque, como ya se ha expuesto, *dispuso de plazo suficiente, dos días, para acceder al correo corporativo y eliminar o reenviar todo el contenido personal del mismo que quisiera preservar, pudiendo también en ese plazo comunicar a sus remitentes una nueva dirección de correo electrónico para esos fines personales.* Lo anterior también lo pudo llevar a cabo por otra vía, telefónica o similar. De tal manera que si no llevó a cabo lo anterior, el hecho de seguir recibiendo correspondencia electrónica personal en una cuenta de correo a la que ya no tenía acceso según le comunicó expresa y previamente la empresa, *responde únicamente a la pasividad del trabajador.* Corrobora lo anterior la prueba documental aportada por la parte actora, en la que se aprecia que seguía recibiendo correos electrónicos personales en la cuenta corporativa días después del despido, pues casi todos los correos están fechados en el mes de marzo de 2023, existiendo alguno del 26 de febrero. Si el despido se produjo el 13 de febrero, es claro que la recepción de esos correos solamente es debida a su actuar.

*Por último, el trabajador, cuando mantiene una conversación telefónica con la empleada Elvira el día 08.03.2023, para comunicarle una cuenta de correo electrónico a la que remitir los mensajes personales que se seguían recibiendo en el correo corporativo, está autorizando tácitamente que la empresa acceda a esos correos pues la única manera de saber si no es un correo profesional y está dirigido al trabajador despedido, es mediante su lectura.*

Todo lo expuesto lleva a la desestimación del recurso al no apreciarse las infracciones denunciadas.

**VISTOS** los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

## **FALLAMOS**

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de Luis Enrique contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Gijón, dictada el 23 de mayo de 2023, en los autos nº 180/2023 seguidos a su instancia contra ASTHOR AGRÍCOLA S.A., siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre derechos fundamentales, y en consecuencia confirmamos la resolución impugnada.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito suscrito por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, en los términos del [Art. 221 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social \(LA LEY 19110/2011\)](#) y con los apercibimientos en él contenidos.

Depósito para recurrir



En cumplimiento del [Art. 229 de la LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#), con el escrito del recurso debe justificarse el ingreso de **depósito para recurrir (600 €)**, estando **exento el recurrente que**: fuere trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social; el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, así como los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita.

**Dicho depósito debe efectuarse en la cuenta** de Depósitos y Consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta en el Banco Santander, oficina de la calle Uria 1 de Oviedo. El nº de cuenta se conforma como sigue: 3366 0000 66, seguidos de otros 6: los cuatro primeros conforman el nº de rollo -empezando por ceros si es preciso-, y después otros 2, que corresponden a las dos últimas cifras del año del rollo. Es obligado indicar en el campo concepto: "**37 Social Casación Ley 36-2011**".

Si el ingreso se realiza mediante **transferencia**, el código IBAN del Banco es: ES55 0049 3569 9200 0500 1274, siendo imprescindible indicar también la cuenta del recurso como quedó dicho, y rellenar al campo concepto aludido.

De efectuarse diversos pagos o ingresos en la misma cuenta se deberá especificar un ingreso por cada concepto, cuando obedezcan a otros recursos de la misma o distinta clase, debe contar -en el campo de observaciones- la fecha de la resolución recurrida el formato dd/mm/aaaa.

Pásense las actuaciones al Sr./Sra. Letrado/a de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, **notificación** y registro de la Sentencia.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.