

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL 07 DE OCTUBRE DEL 2013 SOBRE EL USO

La sentencia viene a ratificar el Despido de un trabajador por falta laboral grave consistente en la revelación de información reservada a terceros, considerando como prueba lícita de despido la aportación por la empresa del contenido de correos electrónicos accediendo a un ordenador portátil propiedad de la empleadora., estando expresamente establecido por la empresa la prohibición de la utilización extralaboral del correo electrónico, estando permitido únicamente el uso del correo electrónico de la empresa para usos profesionales. A juicio del Tribunal ello conlleva implícita la facultad empresarial de controlar su utilización, por tanto la conducta de la empleadora no supuso una interceptación o conocimientos antijurídicos de comunicaciones ajenas; no hubo en consecuencia lesión alguna al derecho al secreto de las comunicaciones.

El Derecho a la Intimidad no es un derecho absoluto, pues puede ceder ante intereses constitucionalmente relevantes. El trabajador no contaba con una expectativa razonable de privacidad respecto de sus correos dado que la herramienta informática era un medio para el cumplimiento de sus obligaciones laborales y su utilización para fines distintos estaba tipificado en el convenio colectivo aplicable. Tampoco se aprecia que el acceso al contenido de los correos electrónicos resultara excesivo o desproporcionado, dadas las sospechas empresariales sobre la conducta irregular del trabajador.

El Tribunal Constitucional desestima el recurso de amparo interpuesto por el trabajador contra sentencia del TSJ Madrid, dictada en autos sobre despido, al entender que la conducta empresarial no vulneró sus derechos fundamentales a la intimidad y al secreto de las comunicaciones.

Reproducción completa de la sentencia:

Antecedentes

1. Mediante escrito registrado el día 19 de mayo de 2011, el Procurador de los Tribunales don José Manuel Villasante García, actuando en nombre y representación de don Eugenio, interpuso recurso de amparo constitucional contra la resolución citada en el encabezamiento.

2. Los hechos de los que trae causa la demanda son, en síntesis, los siguientes:

a) El demandante ha venido prestando servicios para Alcaliber, S.A. desde el 1 de junio de 1976, con la categoría profesional de Jefe 1ª Administrativo. La empresa Alcaliber, S.A. se dedica a la actividad químico industrial de obtención de alcaloides (morfina, codeínas), consistiendo la misma en el cultivo de la planta adormidera y posterior tratamiento de la cosecha en sus instalaciones industriales.

Con fecha 17 de octubre de 2008, Alcaliber, S.A. notificó al recurrente carta de despido disciplinario por transgresión de la buena fe, en la que, entre otros hechos, le imputaba haber mantenido durante mucho tiempo una conducta de máxima deslealtad por haber proporcionado indebidamente información confidencial de la empresa a personal de otra entidad mercantil, sin haber pedido nunca autorización para ello y utilizando en dicha transmisión medios que eran propiedad de la empresa -en concreto, teléfono móvil y correo electrónico-. De manera específica, desde el correo electrónico de la empresa, el demandante había transmitido todos los datos relativos a la previsión de la cosecha de 2007 y 2008 a esa otra entidad, incluyendo extremos especialmente sensibles de cuya importancia era conocedor, por lo que no debían transmitirse en ningún caso a nadie de fuera de la empresa.

Previamente, con fecha 17 de junio de 2008, y a requerimiento de la empresa, se había personado en su sede un notario, al que, por un lado, se pone a su disposición un teléfono móvil propiedad de la empresa, comprobándose el contenido de los mensajes «SMS», y por otro, se le entrega en depósito un ordenador portátil, también propiedad de la empresa; se procede después en la notaría, en su presencia y por parte de un técnico, a identificar el disco duro y a efectuar una copia del mismo, sin posibilidad de modificación de datos.

Se da por probado que, en fecha 3 de mayo de 2007, un documento con los datos de la cosecha de 2007 fue renviado por correo electrónico desde la dirección Eugenio@Alcaliber.com a una cuenta desconocida y que, igualmente, el 23 de abril de 2008 y desde esta misma dirección se remitieron a la cuenta de correo electrónico de otra empresa todos los datos relativos a la previsión de la cosecha de 2008.

El art. 59.11 del XV Convenio Colectivo de la Industria Química tipifica como falta leve «La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 79.2». En el art. 79.2 de este mismo Convenio, intitulado «Otros derechos sindicales», se dispone: «El correo electrónico es de exclusivo uso profesional. No obstante lo anterior, los Representantes de los Trabajadores podrán hacer uso del mismo únicamente para

comunicarse entre sí y con la Dirección de la empresa. Para cualquier otro uso ajeno a lo anteriormente expuesto, se requerirá el acuerdo previo con la Dirección de la Empresa».

b) El trabajador recurrente presentó demanda de despido, en la que, tras negar los hechos imputados y mostrar su asombro ante la manifestación de la empresa de haber accedido al contenido de sus comunicaciones efectuadas a través del correo electrónico -sin haber dado su autorización para ello-, solicitaba la declaración de improcedencia del despido.

Consta en el acta de juicio que el demandante impugnó el informe pericial presentado por la empresa en relación con los correos electrónicos, por vulneración de derechos en su obtención. Para diligencia final, por la Magistrada se requirió a Telefónica de España, S.A. para que aportara certificación de la remisión y recepción de los correos electrónicos contenidos en el informe pericial de Alcaliber, S.A., presentándose escrito de alegaciones por el demandante, en el que indica que la información extraída del ordenador atribuido al actor se obtuvo por la empresa contraviniendo la doctrina contenida en la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2007, que establece determinados límites para el registro del ordenador asignado empresarialmente a un trabajador, a fin de que no se afecte «una expectativa razonable de intimidad», razón por la que considera que los correos electrónicos constituyen una prueba ilegítimamente obtenida que debe declararse nula.

Por Sentencia de 15 de julio de 2009, el Juzgado de lo Social núm. 16 de Madrid desestimó la petición de nulidad de la prueba pericial aportada por la empresa en relación con los correos electrónicos, dado que su práctica, fundada en las sospechas de un comportamiento irregular del trabajador, quedaba amparada por el art. 20.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), aduciendo además que el Convenio colectivo de aplicación sancionaba como falta leve la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa para usos distintos de los relacionados con la prestación laboral. Pone asimismo de relieve las garantías con las que la entidad mercantil había rodeado la práctica de dicha prueba pericial, requiriendo la actuación de un notario, habiéndose extraído el contenido del ordenador en su propio despacho, y habiendo declarado el técnico informático sobre la imposibilidad de manipulación previa. No obstante lo anterior, la Sentencia estimó la demanda y declaró el despido improcedente, por considerar desproporcionada la sanción impuesta frente a la gravedad de los hechos acreditados en el juicio.

c) Frente a la Sentencia anterior se interpuso recurso de suplicación por la empresa Alcaliber, S.A. En el escrito de impugnación de este recurso, y entre otras alegaciones, el trabajador denunció que la interceptación de mensajes SMS obtenidos del teléfono móvil constituye una vulneración del derecho constitucional al secreto de las comunicaciones reconocido en el art. 18.3 CE, y asimismo, en relación con los correos electrónicos extraídos del ordenador, indicó que en la empresa no existía protocolo ni instrucciones sobre los límites y condiciones de utilización de los ordenadores ni tampoco sobre los procedimientos de control de su contenido, exigencias que derivan de la doctrina contenida en la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2007, con el fin de que el registro goce de legitimidad y no afecte a «una expectativa razonable de intimidad», por lo que entendía que el razonamiento efectuado al respecto por la Sentencia de instancia choca con las directrices dadas por el Tribunal Supremo.

Por Sentencia de 27 de abril de 2010 -con posterior aclaración por Autos de 8 y 28 de julio de 2010-, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid estimó el recurso de suplicación de la empresa, declarando procedente el despido. A partir de la doctrina sentada por la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2007 sobre control empresarial del uso de los ordenadores por los trabajadores, el Tribunal Superior de Justicia toma en consideración que el art. 59.11 del Convenio colectivo de la Industria Química aplicable a las partes tipificaba como falta leve sancionable la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa para fines distintos de los relacionados con la prestación laboral. Dado que esta prohibición del Convenio no hacía referencia a los teléfonos móviles, la Sentencia entendió que, al no haber establecido previamente la empresa las reglas sobre su uso y control, las pruebas obtenidas de los mensajes de texto del teléfono móvil proporcionado al trabajador debían ser rechazadas por resultar contrarias a su derecho a la intimidad. Por el contrario, la citada prohibición convencional sí alcanzaba al uso del correo electrónico, y puesto que el trabajador debía conocer el Convenio y no constaba que esa limitación hubiera sido levantada por la empresa, la Sentencia concluyó que no era preciso que la empresa estableciera previamente las reglas de uso de los medios informáticos; estaba pues legitimada para comprobar su utilización y las comunicaciones realizadas a través de ellos, sin vulnerar el derecho a la intimidad del trabajador. En consecuencia, probado que el trabajador había remitido a terceros -en particular, a la cuenta de otra empresa- información detallada sobre la previsión de la cosecha de 2007 y 2008 desde el correo electrónico de la empresa demandada, sin contar con autorización para ello, la Sentencia concluyó que, tratándose de datos confidenciales y de obligada reserva, la conducta constituía un supuesto de transgresión de la buena fe contractual, razón por la que declaró la procedencia del despido.

d) Frente a la anterior Sentencia, por parte del trabajador se interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina. En su escrito se aportó como Sentencia contradictoria la de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2007. En ambas sentencias el debate residía en examinar la compatibilidad del control empresarial sobre el uso por el trabajador de los ordenadores facilitados por la empresa con el derecho a su intimidad personal; en consecuencia, la licitud o ilicitud de una prueba obtenida vulnerando derechos fundamentales, afirmando que, a su juicio, la sentencia recurrida vulnera los arts. 18.1 y 18.3 CE.

Dicho recurso fue inadmitido mediante Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 29 de marzo de 2011, por ausencia de la contradicción requerida por el art. 217 de la Ley de Procedimiento Laboral, al entenderse que las razones de decidir de las sentencias comparadas eran distintas y que no existía discrepancia doctrinal, dado que la impugnada había resuelto a la luz del criterio recogido en la referencial.

3. En la demanda de amparo, el recurrente aduce que la interpretación efectuada por la citada Sentencia del Tribunal Superior de Justicia respecto a la admisibilidad de las pruebas en que la empresa funda el despido del demandante vulnera sus derechos a la intimidad personal (art. 18.1 CE) y al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE), habiéndose producido una extralimitación del empresario en sus facultades de control por haber interceptado de forma ilícita el contenido del correo electrónico y las comunicaciones del trabajador que han servido de fundamento a su despido disciplinario.

En sus alegaciones, el demandante expone la doctrina sentada por el Tribunal Supremo en su Sentencia de 26 de septiembre de 2007, advirtiendo que en ella se integra la doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en materia de alcance y límites del poder de vigilancia y control del empresario cuando de éste se deriva una posible afectación de los derechos constitucionales a la intimidad y al secreto de las comunicaciones. En concreto, la demanda indica que, de acuerdo con esta Sentencia, el control empresarial sobre el uso por parte de los trabajadores de los medios informáticos de la empresa se encuentra directamente fundamentado en la potestad empresarial de vigilancia y control atribuida por el art. 20.3 LET, si bien queda sujeto a los siguientes límites para que resulte lícito: que se hayan establecido previamente las reglas de uso de los medios informáticos puestos a disposición del trabajador -prohibiciones absolutas o parciales-; que se informe a los trabajadores de que va a existir control de dichos medios; y que igualmente se informe a los trabajadores de los medios de control que van a ser usados para fiscalizar el uso de los

medios informáticos. La demanda añade que, en el litigio del trabajador recurrente, las Sentencias del Juzgado de lo Social y del Tribunal Superior de Justicia consideran que por la mera existencia del art. 59.11 del Convenio del Sector, que sanciona como falta leve el uso privado por los trabajadores de los medios informáticos propiedad de la empresa. Esta queda exonerada de cumplir con los citados requisitos: establecimiento de reglas de uso, puesta en conocimiento previo de las medidas de control y su alcance. Dicha interpretación, a juicio del demandante, vulnera las mínimas garantías constitucionales de los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, en atención a las siguientes razones.

En primer lugar, la existencia o no de esa prohibición genérica de uso en el Convenio colectivo resulta irrelevante a efectos de valorar la legalidad de la prueba obtenida respecto a los correos electrónicos intervenidos. Con independencia de dicha inclusión expresa, el uso de medios empresariales para fines particulares podría ser una conducta reprochable, pero lo que se valora ahora es el alcance del control empresarial sobre estas herramientas; no sólo debe sujetarse a la existencia de una prohibición empresarial, sino también a la información previa sobre las reglas de uso y, esencialmente, sobre el alcance de dicho control y las medidas precisas mediante las que se efectúa.

En segundo término, porque dicha disposición convencional tiene naturaleza sancionadora y carece de peso para afectar a las garantías de un derecho constitucional; se trata de una previsión referida al uso particular de los medios informáticos por los trabajadores, no a las facultades empresariales de control, sin que, a la luz de las garantías constitucionales del derecho a la intimidad y del secreto de las comunicaciones, pueda dar lugar a la potestad omnímoda empresarial de la interceptación del contenido de las comunicaciones privadas efectuadas con los medios empresariales puestos a disposición del trabajador. Tal posibilidad resultaría desproporcionada ya que la fiscalización de la corrección de su uso -privado o profesional- puede hacerse sin acceder al contenido de las comunicaciones remitidas o recibidas; por ejemplo, con la simple indagación de la identidad de los remitentes.

En tercer lugar, porque, aun admitiendo hipotéticamente que la existencia del citado precepto sancionador del Convenio sea considerado política de uso empresarial de los medios informáticos realizada por la empresa, faltarían todavía los otros dos requisitos: la información previa al trabajador sobre la posibilidad de efectuar controles de las herramientas informáticas y sobre los medios que la empresa puede utilizar para llevar a cabo dichos controles.

Finalmente, se alega que resulta contradictorio que la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia considere ilícita la interceptación empresarial de los mensajes de texto del teléfono móvil del trabajador y, en cambio, califique de legítima la extracción de los correos electrónicos del ordenador. El respeto a los derechos constitucionales no puede verse alterado por la inclusión nominal de un determinado medio de comunicación empresarial en una disposición convencional. Las garantías a exigir deberían ser las mismas y afectar tanto a los correos electrónicos emitidos por el trabajador, como a los recibidos, cuya recepción no puede evitarse. Ello implica, en cualquiera de los casos, que la empresa deberá establecer reglas de uso y protocolos o instrucciones sobre el control de los contenidos, con el fin de preservar cualquier información remitida o recibida que pudiera albergar el ordenador utilizado por el trabajador.

En atención a las anteriores consideraciones, el recurrente considera que la interpretación que el Tribunal Superior de Justicia de Madrid realiza de la doctrina contenida en la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2007 resulta contraria a la Constitución. Establece una restricción excesiva de los derechos fundamentales a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, al facultar la interceptación general por la empresa de las de carácter privado de los trabajadores, con el único fundamento de que el Convenio del sector aplicable prevé como infracción laboral leve el uso no profesional de las herramientas informáticas empresariales puestas a disposición del trabajador.

La demanda de amparo justifica además la especial trascendencia del recurso con fundamento en los supuestos a), b) y g) indicados en el FJ 2 de la STC 155/2009, de 25 de junio. En concreto, se argumenta que, si bien el Tribunal Constitucional ha estudiado con carácter general los límites del control empresarial en la relación laboral y la aplicación del juicio de proporcionalidad (SSTC 142/1993; 98/2000; y 186/2000), no ha abordado la faceta del derecho a la intimidad y el secreto de las comunicaciones del trabajador relacionada con la fiscalización del contenido de sus comunicaciones privadas a través de medios informáticos de propiedad empresarial. Aduce asimismo que, con posterioridad a estos pronunciamientos, se han dictado resoluciones judiciales de indudable alcance constitucional en esta materia, como la ya citada Sentencia del Tribunal Supremo de 27 [sic] de septiembre de 2007 o la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 3 de abril de 2007 (TEDH 2007, 23, caso Copland). Solicita por ello que el Tribunal Constitucional fije doctrina sobre la adecuación a los parámetros de constitucionalidad de la doctrina emanada en estas Sentencias; así como sobre si las garantías que en ellas se indican quedan válidamente desvirtuadas en caso

de que exista una norma convencional sectorial que penalice el uso privado por los trabajadores de medios informáticos puestos a disposición por la empresa.

Por todo ello, el recurrente suplica se declare vulnerado su derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones y, en consecuencia, se declare la nulidad de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 27 de abril de 2010, a fin de que se dicte nueva resolución respetuosa con dichos derechos fundamentales, eliminando de los hechos probados y del conocimiento judicial las referencias a los correos electrónicos aportados como prueba.

4. Por providencia de 16 de julio de 2012, la Sala Primera de este Tribunal acordó conocer del presente recurso de amparo y admitir a trámite la demanda, y en aplicación de lo dispuesto en el art. 51 LOTC, dirigir atentas comunicaciones a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y Sección Quinta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, a fin de que, en plazo que no excediera de diez días, remitieran certificación o fotocopia adverbada de las actuaciones correspondientes a los recursos núm. 3570-10 y 6272-09, respectivamente. Asimismo, similar requerimiento se hizo al Juzgado de lo Social núm. 16 de Madrid respecto a las actuaciones correspondientes a los autos núm. 1530-08, debiendo previamente emplazar a quienes hubieran sido parte en el procedimiento, con excepción del recurrente en amparo, para que en el plazo de diez días pudieran comparecer en el presente proceso.

5. Mediante escrito registrado el 18 de octubre de 2012, el Procurador de los Tribunales don José Manuel Villasante García solicitó que se le tuviera por comparecido como parte recurrente en amparo, en nombre y representación de don Eugenio.

6. Mediante escrito registrado también el 18 de octubre de 2012, la Procuradora de los Tribunales doña María Luisa Noya Otero solicitó que se le tuviera por personada en el recurso de amparo, en representación de Alcaliber, S.A.

7. Por diligencia de ordenación del Secretario de Justicia de la Sala Primera de 24 de octubre de 2012 se tuvieron por recibidos los testimonios de las actuaciones remitidos por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, la Sección Quinta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y por el Juzgado de lo Social núm. 16 de Madrid, así como del escrito de la Procuradora doña María Luisa Noya Otero, a quien se tuvo por personada y parte en nombre y representación de Alcaliber, S.A. Asimismo, de conformidad con el art. 52 LOTC, en dicha diligencia se acordó dar vista de todas las actuaciones del presente recurso de amparo, en la Secretaría de la Sala por un plazo

común de veinte días, al Ministerio Fiscal y a las partes personadas, para que dentro de dicho término pudieran presentar las alegaciones que a su derecho convinieran.

8. El demandante de amparo presentó sus alegaciones mediante escrito registrado el 28 de noviembre de 2012, reiterando el contenido de su demanda de amparo.

9. Mediante escrito registrado el día 29 de noviembre de 2012 presentó sus alegaciones la empresa Alcaliber, S.A., interesando la inadmisión del recurso de amparo o, subsidiariamente, su desestimación.

El escrito comienza con una exposición de los antecedentes del caso, en los que, entre otras consideraciones, da cuenta de que, en un inicio, un cliente extranjero les había indicado que en Alcaliber, S.A. había una persona infiltrada que pasaba información a otra empresa, habiendo decidido entonces contratar a una agencia para que realizara la correspondiente investigación, centrándose las sospechas sobre el trabajador don Alberto Pérez, a quien con posterioridad se le comunicó su despido. Seguidamente, en el escrito se formulan alegaciones, tanto de índole procesal como material.

a) De un lado, la empresa denuncia la existencia de diversos óbices procesales, derivados de las exigencias contenidas en el art. 44 LOTC y que, a su juicio, deben conducir a la inadmisión de la demanda de amparo.

En primer lugar, con cita de diversos pronunciamientos del Tribunal Constitucional, alega la extemporaneidad de la demanda de amparo por interposición de un recurso manifiestamente improcedente, como considera es el caso del recurso de casación para la unificación de doctrina, presentado por el trabajador con fundamento en una inexistente contradicción. Con ello habría provocado una prolongación artificiosa de la vía judicial con intención dilatoria. Tal afirmación se fundamenta en diversas razones. La falta de idoneidad de la sentencia seleccionada como de contraste -la del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2007- por tratar sobre un supuesto fáctico muy diferente y ser precisamente la resolución en la que se basó la Sentencia de suplicación, habiendo dado lugar a la inadmisión del recurso a limine. El hecho de que en el escrito de interposición del recurso se solicitara la confirmación de la sentencia de instancia implicaba dar validez a todas las pruebas que en ella se habían considerado legítimas, con la consiguiente negación de vulneración de derechos fundamentales. Asimismo, la inviabilidad del recurso por pretender que el Tribunal Supremo se pronunciara sobre una cuestión nueva en sentido procesal -la validez o no de las pruebas-, sobre la que no había habido previamente un auténtico debate contradictorio en suplicación.

En segundo lugar, se denuncia la falta de agotamiento de los recursos en vía judicial ordinaria, en la medida en que el actor no interpuso el incidente de nulidad de actuaciones frente a la sentencia de suplicación ni antes ni después de haber sido inadmitido el recurso de casación para la unificación de doctrina. A su modo de ver, no constituiría objeción a esta afirmación la eventual alegación previa de la vulneración. Tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia se refieren a ello: de un lado porque, según la demanda, fue la sentencia de suplicación -y no la de instancia- la que causó la violación de sus derechos fundamentales; de otro, porque la sentencia del Tribunal Superior de Justicia no se refería a la supuesta vulneración del derecho al secreto de las comunicaciones ex art. 18.3 CE en relación con los correos electrónicos, sino sólo a la del derecho a la intimidad ex art. 18.1 CE. Tal pronunciamiento, además, se habría efectuado de forma procesalmente irregular; el planteamiento sobre la validez de las pruebas se hizo por el trabajador en el escrito de impugnación del recurso de suplicación -que además solicitaba el mantenimiento íntegro de la Sentencia de instancia-, sin que figurara en el recurso interpuesto por la empresa y sin ofrecer a ésta la posibilidad de contradicción y alegación sobre este punto.

En tercer lugar, se aduce también la falta de invocación del derecho fundamental vulnerado. Se resalta la errática y poco rigurosa alegación de la vulneración de sus derechos fundamentales por el actor en cada una de las fases procesales. A tal efecto se repasan sus manifestaciones en la demanda, acto del juicio e impugnación del recurso de suplicación; se pone de relieve respecto a alguna de estas fases que la mención a la vulneración del secreto de las comunicaciones del art. 18.3 CE se circunscribió al uso del teléfono móvil y los mensajes de SMS, sin extenderla a los correos electrónicos, respecto a los que se efectuaron referencias genéricas sobre su carácter de prueba ilegítima y la falta de adecuación a las exigencias de la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2007. Asimismo, respecto a la interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina, aduce la alusión indistinta a los derechos a la intimidad y secreto de las comunicaciones, sin relacionarlos específicamente con el teléfono móvil o con los correos electrónicos. De otro lado, denuncia que, en todo caso, esa invocación en el escrito de impugnación del recurso de suplicación y en la interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina no se ha realizado a través de las vías procesales oportunas; en el primer caso, por no haber podido la empresa contradecirlas, y en el segundo caso, por la inadmisión del recurso. Pone de relieve que el propio trabajador dejó sin efecto dicha invocación cuando en ambos recursos pidió que se confirmase íntegramente la sentencia del Juzgado de lo Social, que había dado plena validez a todas las pruebas.

En cuarto término, de manera específica se denuncia la falta de invocación del derecho a un proceso con todas las garantías y a la tutela judicial efectiva sin indefensión y a la igualdad de las partes (art. 24.1 y 2 y art. 14 CE). Se entiende que, en realidad, el actor no plantea en la demanda de amparo una vulneración de derechos fundamentales en sentido sustantivo o material respecto a la nulidad del despido; parece plantearlo en sentido procesal: acerca de la validez de las pruebas para conseguir una declaración de improcedencia del despido. Por tal razón, considera que el demandante debería haber alegado en el proceso laboral los indicados derechos reconocidos en los arts. 24 y 14 CE, alegación que no efectuó en ninguna de las fases del proceso ni tampoco en la demanda de amparo.

Finalmente, se aduce asimismo la falta de especial trascendencia constitucional del recurso. De una parte, en atención a la abundante jurisprudencia constitucional existente sobre la nulidad de la prueba ilícitamente obtenida; de otra, porque la demanda de amparo pide que se fije doctrina constitucional sobre la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2007, que no es la recurrida en amparo, al margen de que tanto la empresa como el Juzgado de lo Social y el Tribunal Superior de Justicia se ajustaran a su criterio. Además, con posterioridad, el Tribunal Supremo ha dictado otros pronunciamientos sobre el tema, dando lugar a una doctrina jurisprudencial consolidada.

b) De otro lado, con carácter subsidiario, la empresa indica que la demanda de amparo debe ser desestimada, ya que desde una perspectiva material no concurre la vulneración de derechos fundamentales invocada por el demandante.

Tras indicar que la jurisprudencia constitucional ha señalado el diferente objeto y régimen de protección de los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, descarta la contravención de este último derecho fundamental por no concurrir dos de los elementos que delimitan su ámbito de protección. El derecho al secreto de las comunicaciones sólo tutela el proceso de comunicación, pero no el mensaje en sí mismo; en este caso la empresa no ha interferido, interceptado o captado las comunicaciones del actor mientras eran enviados los correos electrónicos, sino que ha conocido su existencia y contenido a posteriori, cuando dicho contenido quedó registrado en el ordenador propiedad de la empresa. De otra parte, se alega que el art. 18.3 CE sólo protege las comunicaciones realizadas a través de un «canal cerrado», accesible sólo a los que intervinieron en el acto de la comunicación y que ofrece garantía de confidencialidad; en este supuesto, sin embargo, el actor utilizó en sus comunicaciones un «canal abierto» a la inspección y poder de control del empresario. En el Convenio colectivo (arts. 59.11 y 79.2), a cuyo ámbito de aplicación quedaba

sometido el trabajador y que éste debía conocer, se tipificaba como conducta prohibida la de usar el correo electrónico propiedad de la empresa para fines distintos a los profesionales y relacionados con la prestación laboral. A este último respecto, se alude al principio general de que nadie puede beneficiarse de su propia torpeza (STC 140/2003), de manera que no cabe infringir el tipo que prohíbe la utilización de los medios informáticos de la empresa para fines no profesionales, como coartada para aducir la protección del art. 18.3 CE y evitar así tanto el control legalmente atribuido al empresario (art. 20 LET), como la aplicación del tipo que sanciona revelar datos reservados a elementos extraños a la empresa.

Con apoyo también en la doctrina constitucional sobre el derecho a la intimidad, se rechaza asimismo la vulneración de este derecho fundamental, en su doble dimensión. En su dimensión objetiva, porque el contenido de los correos electrónicos conocido y valorado por la empresa se refiere a aspectos empresariales -previsiones de la cosecha-relacionados con el incumplimiento del deber de reserva de los secretos empresariales; no se refiere dicho contenido a la vida privada o personal del trabajador -ideología, creencias religiosas, aficiones, información sobre su salud, orientaciones sexuales, etc.-, ni de los miembros de su familia. Tampoco cabría considerar que la dimensión subjetiva del derecho a la intimidad se haya visto conculcada; en este caso, no existía una expectativa razonable de privacidad o confidencialidad sobre el contenido de los correos electrónicos, ya que el contexto normativo permitía saber al trabajador que el correo electrónico propiedad de la empresa podía ser sometido a control empresarial. Tal contexto normativo estaría integrado por el poder de dirección del empresario ex art. 20 LET, así como por los arts. 79.2 y 59.11 del Convenio Colectivo aplicable, que prohíben expresamente el uso no profesional del correo electrónico, así como por el art. 61.9 del mismo Convenio, que sanciona como falta muy grave la inobservancia del deber de reserva de datos de la empresa. Se resalta al respecto que ese contenido del Convenio era conocido por el trabajador y resulta vinculante para él y para la empresa [arts. 37.2 CE y arts. 3.1.b), 20.3 y 82.3 LET].

Por último, pese a no haber sido invocado formalmente por el actor, se niega también que exista vulneración del derecho a un proceso con todas las garantías, a la tutela judicial efectiva sin indefensión y a la igualdad de armas procesales. En la demanda de amparo se solicita la nulidad de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia y que se dicte nueva resolución, eliminando de los hechos probados las referencias a los correos electrónicos; la empresa recuerda al respecto la doctrina constitucional sobre la exclusión de la prueba obtenida con vulneración de derechos fundamentales y expone que, aun cuando hipotéticamente se admitiera dicha vulneración, no se justificaría la

exclusión, ya que el marco normativo existente -en especial, el Convenio colectivo- y la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2007 invitaban al empresario a entender que el acceso a los correos electrónicos resultaba legítimo. Deberían pues éstos considerarse como prueba válida. La empresa habría respetado el régimen general que emanaba de la citada Sentencia del Tribunal Supremo: actuó conforme a un fin legítimo (proteger los secretos de la empresa), de acuerdo a la legalidad (en virtud del convenio colectivo y del art. 20 LET), con razonabilidad (la vulneración del secreto empresarial se había producido mediante los ordenadores propiedad de la empresa), con idoneidad (el informe pericial demuestra que la medida de depositar el ordenador en la notaría y su análisis por un perito era adecuada para conocer la vulneración del secreto empresarial), con necesidad (no había otra posibilidad para acreditar los hechos), y con proporcionalidad (no se conocieron ni analizaron datos personales ni familiares del trabajador, sino sólo los empresariales). Finalmente, se indica que, dado que la demanda de amparo no solicita que se anule la Sentencia del Juzgado de lo Social, los hechos probados en esta resolución se mantienen y bastan para la declaración de procedencia del despido.

10. El Fiscal ante el Tribunal Constitucional presentó sus alegaciones mediante escrito registrado el 5 de diciembre de 2012, en el que interesa la denegación del amparo. Tras exponer la doctrina establecida en la STC 70/2002 (FJ 9) sobre el derecho al secreto de las comunicaciones y la contenida en las SSTC 186/2000 (FFJJ 5 y 6) y 173/2011 (FFJJ 2 y 3) sobre el derecho a la intimidad, considera que este último derecho fundamental es el concernido. Asimismo, repasa las circunstancias del caso y, en especial, pone de relieve la prohibición en el Convenio de la utilización del ordenador para usos personales, así como el hecho de que el examen pericial del disco duro se realizara con supervisión notarial ante las fundadas sospechas de comportamiento irregular del trabajador y que quedara circunscrito a la comprobación de si se transmitía información sensible de la empresa, no habiéndose hecho públicos aspectos de la vida personal del demandante. A partir de estas circunstancias concluye que la decisión empresarial de examinar el ordenador responde a la existencia de un fin constitucionalmente legítimo y constituye una medida limitativa prevista en la ley, habiendo concurrido la estricta observancia del principio de proporcionalidad.

11. Por providencia de 3 de octubre de 2013 se señaló para deliberación y fallo de la presente Sentencia el día 7 del mismo mes y año.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. El demandante impugna en el presente recurso de amparo la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 27 de abril de 2010, por considerar que la interpretación realizada por esta resolución respecto a la admisibilidad de las pruebas en que la empresa funda su despido resulta contraria a sus derechos a la intimidad personal (art. 18.1 CE) y al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE). El recurrente denuncia la lesión de estos derechos por entender que la empresa se extralimitó en sus facultades de fiscalización cuando, no habiendo informado previamente sobre las reglas de uso y control de las herramientas informáticas de la entidad, procedió a interceptar de forma ilícita el contenido de sus correos electrónicos registrados en el ordenador facilitado por la empresa. A su juicio, resulta a tal efecto insuficiente que el Convenio colectivo aplicable prevea como infracción leve de los trabajadores la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa para fines distintos de los relacionados con la prestación laboral.

Por su parte, la representación de la empresa Alcaliber, S.A. interesa la inadmisión del recurso de amparo por apreciar la concurrencia de diversos óbices procesales: extemporaneidad en su interposición, falta de agotamiento de la vía judicial, ausencia de invocación de los derechos fundamentales vulnerados, así como inexistencia de especial trascendencia constitucional. Subsidiariamente, solicita se desestime la demanda de amparo, por entender que la Sentencia recurrida no vulnera los derechos fundamentales invocados. Rechaza la lesión del derecho al secreto de las comunicaciones, ya que la empresa no interceptó el proceso de comunicación, sino que conoció la existencia y contenido de los mensajes con posterioridad, una vez registrados en el ordenador. Además, la remisión de los correos electrónicos se efectuó a través de un canal abierto a la inspección del empresario. Niega también que se haya vulnerado el derecho a la intimidad, dado que el contenido de los correos conocido y valorado por la empresa no se refiere a la vida personal y privada del trabajador, sino a aspectos empresariales relacionados con su incumplimiento del deber de reserva de secretos de la empresa. No existiría además en este caso una expectativa razonable de privacidad, puesto que la prohibición convencional del uso no profesional del correo electrónico permitía conocer al demandante que su utilización podía quedar sujeta a control empresarial.

Asimismo, también el Ministerio Fiscal solicita la denegación del amparo por considerar que, a la vista de las circunstancias del caso, la fiscalización del ordenador realizada por la empresa responde a un fin constitucionalmente legítimo, tiene cobertura legal y ha respetado el principio de proporcionalidad.

2. Con carácter previo a cualquier consideración de fondo, debemos analizar las objeciones procesales planteadas por la representación de la empresa, ya que la concurrencia de cualquiera de ellas determinaría la inadmisión de la demanda de amparo en este momento procesal; como hemos declarado de forma reiterada, los defectos insubsanables de que pueda estar afectada dicha demanda no resultan convalidados porque haya sido inicialmente admitida a trámite. Puede abordarse por este Tribunal, incluso de oficio, el examen de los presupuestos de viabilidad de la demanda de amparo en fase de Sentencia para llegar, en su caso, y si tales defectos son apreciados, a la declaración de inadmisión del recurso o del motivo afectado por ellos (por todas, SSTC 252/2004, de 20 de diciembre, FJ 2; 34/2010, de 19 de julio, FJ 2; 44/2011, de 11 de abril, FJ 2; 111/2011, de 4 de julio, FJ 2).

a) El primero de los óbices alegados es la extemporaneidad de la demanda de amparo, por entenderse que la presentación por el trabajador del recurso de casación para la unificación de doctrina supuso la interposición de un recurso manifiestamente improcedente, tanto por la falta de idoneidad de la sentencia seleccionada como de contraste, como por el objeto de su solicitud y la pretensión de que el Tribunal Supremo se pronunciara sobre una cuestión nueva en sentido procesal. La interposición de dicho recurso de casación para la unificación de doctrina prolongaría la vía judicial de forma artificiosa y con intención dilatoria.

De acuerdo con reiterada jurisprudencia constitucional, «a efectos de enjuiciar si un recurso es manifiestamente improcedente, deben armonizarse las exigencias del principio de seguridad jurídica, que demanda que la incertidumbre propia de la pendencia de un proceso no se prolongue indebidamente» con «las propias del derecho a la tutela judicial, que incluye el derecho del interesado a utilizar cuantas acciones y recursos sean útiles para la defensa de sus derechos e intereses»; ello «conduce a una aplicación restrictiva del concepto del recurso improcedente a efectos de apreciar la extemporaneidad del recurso por haberse alargado indebidamente la vía judicial previa, circunscribiéndola a los casos en los que tal improcedencia derive, de manera terminante, clara e inequívoca, del propio texto legal, sin dudas que hayan de resolverse con criterios interpretativos de alguna dificultad» (STC 265/2006, de 11 de septiembre, FJ 2; o SSTC 38/2005, de 28 de febrero, FJ 2; 144/2005, de 6 de junio, FJ 2; 56/2008, de 14 de abril, FJ 2; etc.). De manera específica respecto al recurso de casación para la unificación de doctrina, este Tribunal ha afirmado que su inadmisión por parte del Tribunal Supremo «no comporta que su interposición haya de tenerse por manifiestamente improcedente o dilatoria a efectos del cómputo del plazo para recurrir en amparo (por todas, SSTC 211/1999, de 29 de noviembre, FJ 3; 144/2005, de 6 de

junio, FJ 2; y 265/2006, de 11 de septiembre, FJ 2)». Ha precisado también que «su interposición será manifiestamente improcedente cuando resulte a todas luces incompatible con la función institucional de la unificación de doctrina, conforme a la regulación legal y a la interpretación constante de la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo», esto es, cuando «la finalidad de procurar la aplicación uniforme del Ordenamiento jurídico ante la divergencia de doctrinas no sea, ex lege y según los criterios reiterados por el Tribunal Supremo, una hipótesis concebible» (STC 56/2008, de 14 de abril, FJ 2, con apoyo en ATC 64/2007, de 26 de febrero, FJ 2).

En el presente caso, sin embargo, la propia sentencia de suplicación impugnada indicaba la posibilidad de ser recurrida en casación para la unificación de doctrina. Además, la conclusión de inadmisión alcanzada por el Tribunal Supremo no está fundada en que el recurso se haya utilizado de forma abiertamente contraria a su finalidad institucional. El Auto del Tribunal Supremo de 29 de marzo de 2011 fundamenta la inadmisión del recurso en la inexistencia de contradicción entre las sentencias comparadas, al ser distintas las razones de decidir; en ningún momento censura que se haya efectuado una utilización manifiestamente improcedente de la casación unificadora, ni cabe considerar su interposición como infundada o temeraria. En consecuencia, no es posible concluir que el demandante haya alargado artificialmente la vía judicial ante los tribunales ordinarios y, por tanto, procede desestimar el óbice procesal relativo a la extemporaneidad de la demanda de amparo (SSTC 126/1994, de 25 de abril, FJ 2; 172/1999, de 27 de septiembre, FJ 2; 56/2008, de 14 de abril, FJ 2).

b) Como segundo óbice procesal, la empresa alega la falta de agotamiento de los recursos en vía judicial ordinaria, ya que el actor no interpuso el incidente de nulidad de actuaciones frente a la sentencia de suplicación, ni antes ni después de haberse inadmitido el recurso de casación para la unificación de doctrina. El análisis de esta denuncia encuentra conexión con el tercero de los óbices aducidos por la empresa, relativo a la falta de invocación de los derechos fundamentales que se estiman vulnerados.

Con relación a esta última exigencia, hemos de recordar que, conforme al art. 44.1.c) LOTC, la válida interposición del recurso de amparo requiere que la vulneración del derecho constitucional se haya denunciado formalmente en el proceso tan pronto como, una vez conocida, hubiera lugar para ello. Como este Tribunal ha reiterado en múltiples ocasiones, este requisito de invocación previa «constituye una exigencia que encuentra su justificación en el carácter subsidiario del recurso de amparo, por el que este Tribunal no puede entrar a conocer de aquellas lesiones de los derechos fundamentales sobre los

que los órganos judiciales, que son sus garantes naturales, no hayan tenido previamente oportunidad de reparar. Por ello, el requisito debe ser interpretado de manera flexible y finalista, sin que precise la cita concreta y numérica del precepto constitucional presuntamente lesionado, debiéndose considerar cumplido cuando los términos en los que el recurrente haya formulado sus pretensiones o alegaciones ante los órganos judiciales hayan permitido a éstos pronunciarse y reparar, en su caso, la lesión constitucional posteriormente alegada ante este Tribunal» (STC 108/2000, de 5 de mayo, FJ 2; o SSTC 119/2006, de 24 de abril, FJ 3; 16/2011, de 28 de febrero, FJ 2; etc.).

En el supuesto ahora enjuiciado, el examen de las actuaciones permite constatar que, ya en su demanda de despido, el actor puso de manifiesto que en ningún momento había autorizado a la empresa que pudiera acceder al contenido de sus comunicaciones efectuadas a través del correo electrónico. Con posterioridad, y según consta en los antecedentes, tanto en la fase de instancia como en el escrito de impugnación del recurso de suplicación, el demandante se opuso a la validez de esta prueba por vulnerar sus derechos y contravenir la doctrina de la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2007, pronunciamiento en que se examina la compatibilidad del control empresarial del ordenador utilizado por los trabajadores con su derecho a la intimidad, incluyendo algunas referencias al derecho al secreto de las comunicaciones. Finalmente, en el escrito de preparación del recurso de casación para la unificación de doctrina, el demandante razonó sobre la contradicción entre la sentencia de suplicación y la citada Sentencia del Tribunal Supremo, fundamentando expresamente el recurso en la infracción de los arts. 18.1 y 18.3 CE.

En definitiva, las actuaciones permiten comprobar que alegaciones del demandante hechas en los momentos procesales oportunos han permitido que, desde el principio, los órganos judiciales ordinarios hayan podido pronunciarse sobre los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones. De acuerdo con la doctrina constitucional antes expuesta, ha de considerarse que el demandante ha satisfecho el requisito de invocación previsto en el art. 44.1.c) LOTC, por más que la empresa pudiera haber visto limitada la posibilidad de contradecir dichas alegaciones, dadas las especificidades del recurso de suplicación. En este punto, no merece tampoco acogida la denuncia adicional de falta de invocación del derecho a un proceso con todas las garantías y a la tutela judicial efectiva sin indefensión y a la igualdad de las partes (art. 24.1 y 2 y art. 14 CE); el recurrente no ha incluido la vulneración de estos derechos en el objeto de su demanda de amparo, sino que, legítimamente, ha decidido ceñirlo a la lesión de los derechos

fundamentales sustantivos que considera conculcados y sobre los que versará nuestro análisis.

Por otra parte, los términos de la tramitación expuesta llevan también a rechazar que el demandante no haya agotado los medios de impugnación en vía judicial ordinaria, pues, vista la denuncia de los derechos fundamentales realizada, ya no sólo en la instancia, sino en las posteriores fases judiciales hasta llegar a la interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina, no cabía exigir la interposición del incidente de nulidad de actuaciones, conforme a lo dispuesto en el art. 241.1 LOPJ.

c) Tampoco cabe finalmente admitir la denuncia de la empresa respecto a la falta de especial trascendencia constitucional del presente recurso. En la fase de admisión de los recursos de amparo este Tribunal constató, de acuerdo con lo exigido por el art. 50.1 LOTC, que concurría esa especial trascendencia constitucional exigida para la admisión a trámite del presente recurso, sin que encontremos razones para modificar esa inicial apreciación en el momento procesal en que ahora nos hallamos. Es a este Tribunal a quien corresponde apreciar si el contenido del recurso justifica una decisión sobre el fondo en razón de su especial trascendencia constitucional, que «encuentra su momento procesal idóneo en el trámite de admisión contemplado en el art. 50.1 LOTC» (STC192/2012, de 29 de octubre, FJ 2). Conforme al art. 50.1.b) LOTC, dicha decisión ha de adoptarse en atención a «su importancia para la interpretación de la Constitución, para su aplicación o para su general eficacia y para la determinación del contenido y alcance de los derechos fundamentales», criterios que ha desarrollado la STC 155/2009, de 25 de junio (FJ 2), y entre los que se encuentra el supuesto reseñado en la letra a): cuando se trate de «un recurso que plantee un problema o una faceta de un derecho fundamental susceptible de amparo sobre el que no haya doctrina del Tribunal Constitucional». En el presente caso este supuesto concurría en el momento de admitirse a trámite la demanda: providencia de 16 de julio de 2012. Hasta la posterior STC 241/2012, de 17 de diciembre, no existía doctrina constitucional relativa a la colisión de los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones con los poderes de control empresarial sobre el uso por los trabajadores de medios informáticos propiedad de la empresa. Además, a juicio de este Tribunal, las peculiaridades del actual recurso respecto al resuelto en la citada Sentencia contribuyen a justificar la procedencia de una decisión sobre el fondo. Cabría así complementar y seguir perfilando el alcance de los derechos fundamentales indicados en el ámbito de las relaciones laborales, cuando el empresario ejerza su poder de vigilancia sobre las herramientas informáticas de la empresa puestas a disposición de sus trabajadores; en este caso, específicamente, sobre el contenido de sus correos electrónicos.

3. Despejados los óbices procesales aducidos, y entrando ya en el fondo de la cuestión planteada, procede analizar si la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia impugnada vulnera los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, al haber considerado como prueba lícita en el proceso de despido la aportación por la empresa del contenido de determinados correos electrónicos del trabajador recurrente, cuya obtención tuvo lugar mediante el acceso a un ordenador portátil propiedad de la empresa. De acuerdo con los hechos probados y según se refleja en los antecedentes, el contenido de los correos electrónicos que son objeto del presente recurso de amparo reflejaba que, a través de la dirección electrónica facilitada por la entidad empresarial, el trabajador había mantenido contacto con terceros ajenos a ella a los que había remitido información detallada sobre las previsiones de cosecha de 2007 y 2008. Esta conducta, conforme a la sentencia recurrida, no estaba autorizada e implicaba la comisión de la falta laboral muy grave tipificada en el art. 61.9 del XV Convenio colectivo de la industria química, consistente en la revelación a elementos extraños a la empresa de datos de reserva obligada.

La controversia a resolver versa, por tanto, sobre la necesaria delimitación de bienes e intereses de relevancia constitucional en el marco de las relaciones laborales: los derechos del trabajador a la intimidad y al secreto de las comunicaciones (arts. 18.1 y 18.3 CE), y el poder de dirección del empresario. Este, como hemos señalado en otros pronunciamientos, es imprescindible para la buena marcha de la organización productiva -reflejo de los derechos proclamados en los arts. 33 y 38 CE- y se reconoce expresamente en el art. 20 LET; en su apartado 3 se atribuye al empresario la facultad de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana (SSTC 98/2000, de 10 de abril, FJ 5; 186/2000, de 10 de julio, FJ 5; 241/2012, de 17 de diciembre, FJ 4).

Centrado pues el conflicto en el ámbito de las relaciones laborales, conviene empezar recordando que, según ha tenido ocasión de reiterar este Tribunal, «el contrato de trabajo no puede considerarse como un título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano, que no pierde su condición de tal por insertarse en el ámbito de una organización privada» (STC 88/1985, de 19 de julio, FJ 2). Partiendo de este principio, no puede desconocerse tampoco, como dijimos en la STC 99/1994, de 11 de abril, FJ 4, que la inserción en la organización laboral modula aquellos derechos en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva; reflejo, a su vez, de derechos que han recibido consagración en el texto de nuestra

norma fundamental (arts. 38 y 33 CE). En aplicación de esta necesaria adaptabilidad de los derechos del trabajador a los razonables requerimientos de la organización productiva en que se integra, se ha afirmado que «manifestaciones del ejercicio de aquéllos que en otro contexto serían legítimas, no lo son cuando su ejercicio se valora en el marco de la relación laboral» (STC 126/2003, de 30 de junio, FJ 7). En el mismo sentido, hemos indicado que «la relación laboral, en cuanto tiene como efecto típico la sumisión de ciertos aspectos de la actividad humana a los poderes empresariales, es un marco que ha de tomarse en forzosa consideración a la hora de valorar hasta qué punto ha de producirse la coordinación entre el interés del trabajador y el de la empresa que pueda colisionar con él» (STC 99/1994, de 11 de abril, FJ 7). Respecto a esa posible colisión de intereses hemos puesto de relieve la necesidad de que «los órganos judiciales preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones del trabajador dimanantes del contrato de trabajo y el ámbito de sus derechos y libertades constitucionales, pues, dada la posición preminente de éstos en el Ordenamiento jurídico, en cuanto proyecciones de los núcleos esenciales de la dignidad de la persona (art. 10.1 CE) y fundamentos del propio Estado democrático (art. 1 CE), la modulación que el contrato de trabajo puede producir en su ejercicio ha de ser la estrictamente imprescindible para el logro de los legítimos intereses empresariales, y proporcional y adecuada a la consecución de tal fin» (STC 213/2002, de 11 de noviembre, FJ 7; o SSTC 20/2002, de 28 de enero, FJ 4; 151/2004, de 20 de septiembre, FJ 7).

4. Una vez precisado el marco específico de la controversia, procede adentrarnos en el examen individualizado de los dos derechos fundamentales cuya vulneración se denuncia, pues, como ha puesto de manifiesto nuestra jurisprudencia en anteriores resoluciones, ni el objeto de protección ni el contenido de los alegados derechos al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE) y a la intimidad (art. 18.1 CE) son co-extensos, por lo que, consecuentemente, su régimen de protección constitucional es diferente y autónomo (SSTC 114/1984, de 29 de noviembre, FJ 7; 123/2002, de 20 de mayo, FJ 4; 56/2003, de 24 de marzo, FJ 2; 142/2012, de 2 de julio, FJ 2, in fine).

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, FJ 5; o SSTC 127/2003, de 30 de junio, FJ 7; 189/2004, de 2 de noviembre, 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, FJ 7; 34/1996, de 11 de marzo, 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, 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, FJ 3)- puedan realizarse con libertad (SSTC 123/2002, FJ 5; 281/2006, de 9 de octubre, FJ 3). Así pues el objeto directo de protección del art. 18.3 CE 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, FJ 7; 175/2000, de 26 de junio, FJ 4; 56/2003, de 24 de marzo, 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, FJ 2; 142/2012, de 2 de julio, FJ 3; 241/2012, de 17 de diciembre, FJ 4; 115/2013, de 9 de mayo, FJ 3; etc.).

Asimismo, en nuestra labor de delimitación del ámbito de cobertura del derecho, hemos precisado que el art. 18.3 CE 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 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». Así ocurre «cuando es legalmente obligatoria una declaración externa de contenido, o cuando bien su franqueo o cualquier otro signo o etiquetado externo evidencia que, como acabamos de señalar, no pueden contener correspondencia». En tales casos «pueden ser abiertos de oficio o sometidos a cualquier otro tipo de control para determinar su contenido» (STC 281/2006, de 9 de octubre, FJ 3.b)]. De igual forma, en la STC 241/2012, de 17 de diciembre, FJ 7, también hemos excluido la protección constitucional de comunicaciones abiertas, que se realizan en un canal del que no puede predicarse su confidencialidad.

b) Por lo que se refiere específicamente a las comunicaciones electrónicas en el ámbito de las relaciones laborales, la citada STC 241/2012 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).

En el caso entonces enjuiciado, la empresa había accedido a unos ficheros informáticos en los que habían quedado registradas las conversaciones electrónicas mantenidas por dos trabajadoras a través de un programa de mensajería que habían instalado en un ordenador de uso común a todos los trabajadores que no tenía clave de acceso; se incumplía pues la expresa prohibición de la entidad de instalar programas en el ordenador. En tales circunstancias, la citada STC 241/2012 concluyó que no existía una situación de tolerancia empresarial al uso personal del ordenador y que, por tanto, «no

podía existir una expectativa razonable de confidencialidad derivada de la utilización del programa instalado» (FJ 6); en consecuencia se rechazó la lesión del derecho al secreto de las comunicaciones, porque las mantenidas no lo habían sido en un canal cerrado.

c) Proyectando nuestra doctrina -tanto general como específica- sobre el supuesto ahora enjuiciado, procede determinar el régimen de uso por los trabajadores de las herramientas informáticas de titularidad empresarial que resultaba aplicable en la empresa demandada en el momento de producirse los hechos. Hemos de constatar si la utilización del correo electrónico por parte del recurrente, sobre la que versa su demanda de amparo, gozaba o no de la protección constitucional del art. 18.3 CE ante la actuación fiscalizadora del empresario.

Al respecto, ha de tenerse en cuenta que, conforme a la sentencia recurrida, las partes del proceso quedaban dentro del ámbito de aplicación del XV Convenio colectivo de la industria química, acordado por la Federación Empresarial de la Industria Química Española (Feique) y por los sindicatos FITEQA-CCOO y FIA-UGT (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de agosto de 2007, BOE de 29 de agosto de 2007). En lo que ahora interesa, en su art. 59.11 se tipificaba como falta leve la «utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 79.2». Por su parte, el art. 79.2 del Convenio, relativo a los derechos sindicales, que partía de un principio general según el cual «el correo electrónico es de exclusivo uso profesional», añadía, como excepción, que los representantes de los trabajadores -condición que, según los hechos probados de la sentencia, no ostentaba el actor- podían hacer uso del mismo, únicamente, para comunicarse entre sí y con la Dirección de la empresa; se requería el previo acuerdo con ésta para cualquier otro uso ajeno a lo expuesto.

Conforme al presupuesto admitido en la sentencia impugnada, este contenido del Convenio colectivo -en concreto, se refiere al indicado art. 59.11- resultaba aplicable a la empresa Alcaliber, S.A. y al trabajador demandante; de ahí que, en virtud de lo establecido en el art. 82.3 LET, haya de entenderse que ambas partes quedaban obligadas a lo allí dispuesto. En atención al carácter vinculante de esta regulación colectivamente pactada, cabe concluir que, en su relación laboral, sólo estaba permitido al trabajador el uso profesional del correo electrónico de titularidad empresarial; en tanto su utilización para fines ajenos al contenido de la prestación laboral se encontraba tipificada como infracción sancionable por el empresario, regía pues en la empresa una

prohibición expresa de uso extralaboral, no constando que dicha prohibición hubiera sido atenuada por la entidad. Siendo este el régimen aplicable, el poder de control de la empresa sobre las herramientas informáticas de titularidad empresarial puestas a disposición de los trabajadores podía legítimamente ejercerse, ex art. 20.3 LET, tanto a efectos de vigilar el cumplimiento de la prestación laboral realizada a través del uso profesional de estos instrumentos, como para fiscalizar que su utilización no se destinaba a fines personales o ajenos al contenido propio de su prestación de trabajo.

En tales circunstancias, de acuerdo con la doctrina constitucional expuesta, cabe entender también en el presente supuesto que no podía existir una expectativa fundada y razonable de confidencialidad respecto al conocimiento de las comunicaciones mantenidas por el trabajador a través de la cuenta de correo proporcionada por la empresa y que habían quedado registradas en el ordenador de propiedad empresarial. La expresa prohibición convencional del uso extralaboral del correo electrónico y su consiguiente limitación a fines profesionales llevaba implícita la facultad de la empresa de controlar su utilización, al objeto de verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la adecuación de su prestación a las exigencias de la buena fe [arts. 5.a) y 20.2 y 3 LET]. En el supuesto analizado la remisión de mensajes enjuiciada se llevó pues a cabo a través de un canal de comunicación que, conforme a las previsiones legales y convencionales indicadas, se hallaba abierto al ejercicio del poder de inspección reconocido al empresario; sometido en consecuencia a su posible fiscalización, con lo que, de acuerdo con nuestra doctrina, quedaba fuera de la protección constitucional del art. 18.3 CE.

En el contexto descrito, debemos concluir que la conducta empresarial denunciada, realizada además cuando el proceso de comunicación podía entenderse ya finalizado, no ha supuesto una interceptación o conocimiento antijurídicos de comunicaciones ajenas realizadas en canal cerrado; en definitiva, debe descartarse la invocada lesión del derecho al secreto de las comunicaciones.

5. Rechazada la conculcación de este derecho fundamental ex art. 18.3 CE, hemos de valorar en segundo lugar si, no obstante, el acceso por la empresa al contenido de los correos electrónicos del trabajador registrados en el ordenador de la entidad y que permitió acceder a mensajes relativos a la transmisión a terceros de información empresarial reservada, ha comportado una vulneración de su derecho a la intimidad reconocido en el art. 18.1 CE. Para dar respuesta a esta cuestión, procede recordar algunos aspectos de nuestra doctrina sobre este derecho fundamental, con referencia

específica a su posible extensión a los correos electrónicos y las limitaciones a que puede quedar sujeto, antes de adoptar una decisión sobre el caso concreto.

a) Según reiterada jurisprudencia constitucional, el derecho a la intimidad personal, en cuanto derivación de la dignidad de la persona (art. 10.1 CE), «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 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, FJ 3; o SSTC 185/2002, de 14 de octubre, FJ 3; 93/2013, de 23 de abril, 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, 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, FJ 2).

Asimismo, también hemos declarado que la intimidad protegida por el art. 18.1 CE 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, 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, FFJJ 6 a 9; 186/2000, de 10 de julio, 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, 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, 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.

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, 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, FJ 5; o SSTC 143/1994, de 9 de mayo, FJ 6; 70/2002, de 3 de abril, 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. En el recurso ahora enjuiciado, la traslación de nuestra doctrina a las circunstancias del supuesto nos lleva a alcanzar las siguientes conclusiones.

De forma similar a lo dicho respecto al derecho al secreto de las comunicaciones, tampoco en este caso podemos apreciar que el trabajador contara con una expectativa razonable de privacidad respecto a sus correos electrónicos registrados en el ordenador de la entidad empresarial. Conforme a lo razonado en el fundamento anterior, la habilitación por la empresa de esta herramienta informática como medio para llevar a cabo el adecuado cumplimiento de la prestación de trabajo y el hecho de que su uso para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral estuviera tipificado en el Convenio colectivo aplicable como infracción sancionable impiden considerar que su utilización quedara al margen del control empresarial. Este dato constituye una importante particularidad respecto a los supuestos enjuiciados en algunos pronunciamientos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en los que la apreciación, a la vista de las circunstancias, de que el trabajador no estaba advertido de la posibilidad de que sus comunicaciones pudieran ser objeto de seguimiento por la empresa ha llevado a admitir que dicho trabajador podía razonablemente confiar en el carácter privado de las llamadas efectuadas desde el teléfono del trabajo o, igualmente, en el uso del correo electrónico y la navegación por Internet (SSTEDH de 25 de junio de 1997, asunto Halford c. Reino Unido, § 45; de 3 de abril de 2007, caso Copland c. Reino Unido, § 42 y 47). Sin embargo, en el supuesto que ahora nos ocupa, el régimen jurídico aplicable en la empresa respecto al uso de las herramientas informáticas de su propiedad hacía factible y previsible la posibilidad de que el empresario ejerciera su facultad legal de vigilancia sobre los correos electrónicos del trabajador, tanto a efectos de supervisar el correcto cumplimiento de su prestación laboral desarrollada a través de este instrumento, como a fin de constatar que su utilización se ceñía a fines estrictamente profesionales y no personales o extralaborales. Tal circunstancia impedía en este caso abrigar una expectativa razonable de privacidad que determinara la entrada en la esfera de protección del derecho a la intimidad, de acuerdo con lo explicado en la ya citada STC 12/2012, FJ 5.

Atendidas las circunstancias del supuesto, frente a la alegación del recurrente, tampoco apreciamos que el acceso por la empresa al contenido de los correos electrónicos objeto de la controversia haya resultado excesivo o desproporcionado para la satisfacción de los indicados objetivos e intereses empresariales. Al respecto, a la luz de nuestra doctrina sobre el carácter no ilimitado del derecho a la intimidad en su colisión con otros intereses constitucionalmente relevantes, debemos recordar que «para comprobar

si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres siguientes requisitos o condiciones: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)» (STC 96/2012, de 7 de mayo, FJ 10; o SSTC 14/2003, de 28 de enero, FJ 9; 89/2006, de 27 de marzo, FJ 3).

Aplicando similar razonamiento al seguido en nuestra STC 186/2000, de 10 de julio, FJ 7, relativa a la instalación de un circuito cerrado de televisión en el lugar de trabajo, con igual conclusión a la allí alcanzada, ha de afirmarse aquí que el acceso por la empresa a los correos electrónicos del trabajador reunía las exigencias requeridas por el juicio de proporcionalidad. Se trataba en primer lugar de una medida justificada, puesto que, conforme consta en la sentencia de instancia, su práctica se fundó en la existencia de sospechas de un comportamiento irregular del trabajador. En segundo término, la medida era idónea para la finalidad pretendida por la empresa, consistente en verificar si el trabajador cometía efectivamente la irregularidad sospechada: la revelación a terceros de datos empresariales de reserva obligada; al objeto de adoptar las medidas disciplinarias correspondientes. En tercer lugar, la medida podía considerarse necesaria, dado que, como instrumento de transmisión de dicha información confidencial, el contenido o texto de los correos electrónicos serviría de prueba de la citada irregularidad ante la eventual impugnación judicial de la sanción empresarial; no era pues suficiente a tal fin el mero acceso a otros elementos de la comunicación como la identificación del remitente o destinatario, que por sí solos no permitían acreditar el ilícito indicado. Finalmente, la medida podía entenderse como ponderada y equilibrada; al margen de las garantías con que se realizó el control empresarial a través de la intervención de perito informático y notario, ha de partirse de que la controversia a dirimir en este recurso se ciñe a los correos electrónicos aportados por la empresa como prueba en el proceso de despido que fueron valorados en su decisión por la resolución judicial impugnada: en concreto, los relativos a datos sobre la cosecha de 2007 y 2008. No consta en las actuaciones que el contenido de estos mensajes refleje aspectos específicos de la vida personal y familiar del trabajador, sino únicamente información relativa a la actividad empresarial, cuya remisión a terceros, conforme a la sentencia recurrida, implicaba una transgresión de la buena fe contractual. De ahí que, atendida la naturaleza de la infracción investigada y su relevancia para la entidad, no pueda apreciarse que la acción empresarial de fiscalización haya resultado desmedida respecto

a la afectación sufrida por la privacidad del trabajador. En consecuencia y como ya se ha indicado, una vez ponderados los derechos y bienes en conflicto en los términos vistos, este Tribunal considera que la conducta empresarial de fiscalización ha sido conforme a las exigencias del principio de proporcionalidad.

En atención, pues, a las consideraciones realizadas, debemos rechazar que se haya lesionado el derecho a la intimidad personal consagrado en el art. 18.1 CE. Procede pues desestimar la demanda y pronunciar un fallo denegatorio del amparo.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido Desestimar el recurso de amparo interpuesto por don Eugenio. Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado»

Dada en Madrid, a siete de octubre de dos mil trece.