

Roj: STS 1323/2011
Id Cendoj: 28079140012011100178
Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social
Sede: Madrid
Sección: 1
Nº de Recurso: 1826/2010
Nº de Resolución:
Procedimiento: SOCIAL
Ponente: JORDI AGUSTI JULIA
Tipo de Resolución: Sentencia

Resumen:

Despido disciplinario por uso incorrecto de ordenador. Ilícitud de la prueba. Sigue la doctrina de esta Sala contenida en la sentencia de 26-09-2007 (RCUD 966/2006).

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a ocho de Marzo de dos mil once.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Procurador D. Ramón Rodríguez Nogueira, en nombre y representación de FONT SALEM, S.L., frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de fecha 16 de febrero de 2010, dictada en el recurso de suplicación número 3259/09, interpuesto por D. Jose Enrique, contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 5 de Valencia, de fecha 20 de julio de 2009, dictada en virtud de demanda formulada por D. Jose Enrique, contra FONT SALEM S.L., sobre despido.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrido por D. Jose Enrique, representado por el Procurador Sr. García García.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Jordi Agusti Julia,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 20 de julio de 2009, el Juzgado de lo Social número 5 de Valencia, dictó sentencia, en la que como hechos probados se declaran los siguientes: " 1.- El trabajador demandante Jose Enrique ha prestado servicios para la empresa demandada FONT SALEM S.L. con la antigüedad reconocida de 22 de enero de 1992, categoría profesional de Jede de 2ª grupo técnico y salario mensual, con prorrata de pagas extras, de 3.709,88 euros.- El actor está afiliado al Sindicato CC.OO. y no ostenta ni ha ostentado en el año anterior al despido la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.- Las relaciones de trabajo en la empresa se rigen por el Convenio colectivo de trabajo de la empresa Font Salem S.L. suscrito en 4/09/2008 (BOP de 11-11-2008).- 2.- En fecha 13 de marzo de 2009 la empresa notificó al trabajador su despido disciplinario con efectos de esa misma fecha por los hechos que en la comunicación (a la que se acompaña, formando parte de los hechos imputados las 66 páginas del "reporte de auditoría detallada del utilizador") constan y que se dan por reproducidos en aras a la brevedad. Cuyos hechos constituyen, según la carta, falta muy grave conforme al *art. 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores* y al *art. 33.3.1 del Convenio* de empresa.- El día 12 de marzo anterior la empresa dio traslado de los hechos imputados al delegado sindical de CC.OO.- 3.- El actor ha venido prestando servicios para la empresa como Jefe de Turno Mantenimiento. El indicado puesto de trabajo lo ocupan tres trabajadores en turnos rotativos de mañana (horario de 6 a 14 horas), tarde (horario de 14 a 22 horas) y noche (horario de 22 a 6 horas).- Los Jefes de Turno trabajan bajo la dependencia directa de los Jefes de Taller Eliseo y Fulgencio y sus funciones consisten esencialmente en distribuir entre los trabajadores a su cargo los trabajos encargados por los Jefes de Taller mediante los partes de trabajo, supervisar los trabajos, atender y resolver incidencias, etc. Funciones que desempeñan tanto en el despacho que tienen asignado como "circulando" por el taller.- 4.- Los Jefes de Turno disponen para su trabajo de un ordenador en el despacho,

que utilizan en su respectivo turno y a cuyo uso acceden con una contraseña (no ha quedado acreditado si es la misma para los tres Jefes de Turno o cada uno de ellos dispone de una contraseña propia).- En el citado despacho tienen también sus mesas de trabajo los dos Jefes de Taller, un trabajador adjunto a mantenimiento y una becaria. Todos ellos tienen un horario de trabajo a jornada partida, de lunes a viernes, de tal manera que en muchos tramos horarios el Jefe de Turno correspondiente está solo en el despacho. Así ocurre, significativamente, durante todo el turno de noche, en el turno de mañana de 6 a 8 horas y en el de tarde durante el tiempo de la comida y a partir de las 20 horas.- 5.- Durante los meses de enero y febrero de 2009 el actor prestó servicios en los turnos que a continuación se señalan: - Semana de 5 a 9 de enero (excepto el día 6 que tuvo descanso): día 5 turno de tarde y resto de los días en turno de mañana.- - Semana de 12 a 16 de enero: turno de mañana.- - Semana de 19 a 23 de enero: turno de noche.- - Semana de 26 a 30 de enero: turno de mañana.- - Semana de 2 a 6 de febrero: turno de noche.- - Semana de 9 a 13 de febrero: turno de tarde.- - Semana de 16 a 20 de febrero: turno de mañana.- - Semana de 23 a 27 de febrero: turno de noche.- Además, el actor prestó servicios, realizando horas extraordinarias, los sábados días 3 de enero (entró a trabajar a las 5,46 horas y salió a las 14,01 horas) y 31 de enero (entró a trabajar a las 5,56 horas y salió a las 14 horas).- 6.- La empresa realizó en los meses de enero y febrero procedimiento de auditoría interna en las redes de la información con el objeto de revisar la seguridad del sistema y detectar posibles anomalías en la utilización de los medios puestos a disposición de los empleados, cuyo informe fue entregado a la administración de personal de la empresa el día 10 de marzo. En concreto, y por lo que se refiere al ordenador utilizado por los Jefes de Turno en cuyo historial de acceso a Internet aparece una gran cantidad de entradas, se entregó a la administración de personal auditoría detallada del historial de accesos a Internet, que es el mismo que se adjuntó a la carta de despido entregada al trabajador.- 7.- Del referido informe se desprende que desde el citado ordenador -en el periodo 3 de enero a 28 de febrero de 2009- se accedió a Internet en horas de trabajo con un total de 5.566 "visitas" a páginas referidas al mundo multimedia-vídeos, piratería informática, anuncios, televisión, contactos, etc. La gran mayoría de los accesos o visitas a Internet se produjeron en los turnos de trabajo del actor (ya se ha dicho que los tres jefes de turno que utilizan el ordenador no coinciden trabajando) y fueron, por tanto, realizadas por éste.- A su vez, la gran mayoría de visitas se realizaron en tramos horarios en que el actor estaba solo en el despacho, por el horario de trabajo del resto de usuarios del mismo a que antes se ha hecho referencia.- En concreto, el sábado día 3 de enero en que el actor realizó una jornada extraordinaria en turno de mañana, estuvo conectado a Internet desde las 6,54 h. (entró a trabajar a las 5,46 horas) a las 13,39 horas, con escasas interrupciones.- En general, los días que en el indicado periodo el actor trabajó en turno de mañana consta que muchos días "navegaba" por Internet desde poco después de las 6 horas hasta alrededor de las 8 horas de forma prácticamente ininterrumpida.- Los días en que prestó servicios en el turno de noche los accesos a Internet son mucho más numerosos y continuados y, con no demasiadas interrupciones, ocupan la mayor parte de la noche.- Los accesos concretos, con mención de la hora en que se produjeron, constan en el ya citado reporte de auditoría detallada acompañado a la carta de despido y se dan por reproducidos en aras a la brevedad.- 8.- Con fecha 20 de marzo de 2009 se presentó papeleta de conciliación ante el servicio administrativo competente, celebrándose el acto conciliatorio el día 27 de abril, terminando con el resultado de "sin efecto". El día 29 de abril siguiente se presentó demanda en el Decanato de los Juzgados de Valencia, que fue repartida a este Juzgado de lo Social".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "FALLO: "Desestimando la demanda presentada por Jose Enrique contra la empresa FONT SALEM S.L., declaro procedente el despido objeto del enjuiciamiento de fecha de efectos 13 de marzo de 2009, convalidando la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación. Absolviendo a la demandada de las pretensiones deducidas en su contra".

SEGUNDO.- Anunciado e interpuesto recurso de suplicación contra dicha sentencia, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, dictó sentencia de fecha 16 de febrero de 2010 , en la que como parte dispositiva consta la siguiente: "Que estimamos el recurso de suplicación interpuesto en nombre de don Jose Enrique , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de los de Valencia de fecha 20 de julio de 2009 ; y, en consecuencia revocamos la sentencia recurrida y estimamos la demanda del recurrente contra la empresa Font Salem SL, declarando improcedente el despido de fecha 13 de marzo de 2009 y condenamos a la empresa demandada a que a su opción que deberá formular en el plazo de cinco días readmita al actor en su precedente puesto de trabajo o le indemnice en la cantidad de 95.527,35 euros, y a que en todo caso abone al trabajador los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de esta sentencia a razón de 123,66 euros diarios".

TERCERO .- Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de FONT SALEM S.L., el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal Supremo, el día 10 de mayo de 2010, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de

Galicia de fecha 5 de junio de 2006 (Rec. nº 1566/2006).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 18 de noviembre de 2010, se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de diez días.

QUINTO.- Evacuado el trámite de impugnación por la representación de D. Jose Enrique , se dio traslado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminado en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el 1 de marzo de 2011, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- Consta en los hechos probados de la sentencia de instancia que el demandante, con categoría profesional de Jefe de 2º Grupo, venía prestando servicios para la demandada desde el 22 de enero de 1992, desempeñando el puesto de Jefe de Turno de Mantenimiento, siendo despedido el 13 de marzo de 2009 por motivos disciplinarios, al constituir los hechos imputados falta muy grave conforme a los *artículos 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores y 33.3.1 . del Convenio Colectivo de empresa*. La demandada en los meses de enero y febrero realizó un procedimiento de auditoria interna en las redes de información con el objeto de revisar la seguridad del sistema y detectar posibles anomalías en la utilización de los medios puestos a disposición de los empleados, evidenciándose que desde el ordenador utilizado por los Jefes de Turno se accedió a internet en horas de trabajo con un total de 5.566 "visitas" a páginas referidas al mundo multimedia-videos, piratería informática, anuncios, televisión, contactos, etc. La gran mayoría de esas visitas se produjeron en los turnos de trabajo del demandante y en tramos horarios en los que aquél estaba en el despacho.

2.- Interpuesta demanda por despido, ésta fue desestimada por sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de los de Valencia, que declaró la procedencia del despido, y formulado recurso de suplicación por el demandante, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, mediante sentencia de fecha 16 de febrero de 2010 (rec. 3259/2009), lo estimó declarando la improcedencia del despido, con las consecuencias legales inherentes a dicha declaración. Entiende la Sala de suplicación, con apoyo en la sentencia de esta Sala de fecha 26 de septiembre de 2007 (RCUD 966/2006), que la prueba que ha servido para acreditar la causa del despido se ha obtenido de forma ilícita -*artículo 11.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial* -, efectuando una serie de consideraciones sobre el hecho de que, aún cuando en dicha prueba no se hace alusión al contenido de las páginas visitadas, es lo cierto que la auditoria claramente se adentró en el campo del derecho fundamental del trabajador, resultando injustificada y desproporcionada la medida de control adoptada por la empresa al no advertir previamente ni a los trabajadores ni a los representantes de éstos, las reglas de uso de los ordenadores. En definitiva, señala la sentencia de suplicación que se ha violado el derecho a la intimidad del trabajador, por lo que la prueba debe reputarse ilícitamente obtenida.

3.- Contra dicha sentencia interpone la empresa demandada el recurso de casación para la unificación de doctrina, que ahora examinamos, denunciando la infracción por interpretación errónea del *artículo 18.3* de nuestra Constitución, así como la infracción por aplicación indebida del *artículo 11.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial* , invocando y aportando para la confrontación doctrinal la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 5 de junio de 2006 (rec. 1566/2006), en la que se enjuicia un caso, asimismo de despido disciplinario, en el que la empresa imputa a la trabajadora demandante, diversas faltas, entre ellas, y en lo que aquí importa, la utilización del ordenador que tenía a su cargo para fines particulares, constatándose la visita a páginas de Internet que no estaban relacionadas. La sentencia de instancia convalidó la decisión empresarial del despido, lo que fue confirmado por la Sala de suplicación. En aquél caso, la Sala desestimó la denunciada infracción de los *artículos 18 de nuestra Constitución, 90 de la Ley de Procedimiento Laboral y 11.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial*, rechazando la alegación de nulidad de la recurrente, con respecto a la utilización del ordenador para visitar páginas de Internet, argumentando que la medida tomada por la empresa era idónea, necesaria y proporcionada.

3.- Concorre la contradicción que exige el *artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral* y la doctrina que lo interpreta de esta Sala para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina. En efecto, como se desprende de lo expuesto, tanto en el supuesto resuelto por la sentencia recurrida, como en el caso de la sentencia de contraste, se procede al despido por motivos disciplinarios con ocasión del uso por parte de los trabajadores, para fines particulares, de los medios informáticos facilitados por las empresas, centrándose el debate en la posible existencia de una prueba obtenida ilícitamente al vulnerar el derecho a la intimidad de los trabajadores, y no constando en ninguno de los dos

casos la existencia de reglas para el uso de dichos medios ni la previa advertencia por parte de las empresas de medidas de control de aquellos, mientras la sentencia recurrida estima que se ha violado el derecho a la intimidad del trabajador y ello conlleva la ilicitud de la prueba, la sentencia de contraste llega a la solución contraria.

SEGUNDO.- 1.- Con carácter previo, y con referencia a los derechos fundamentales que, como ciudadanos, los trabajadores ostentan en las empresas, conviene hacer referencia a la doctrina que viene manteniendo el Tribunal Constitucional. Al respecto, en la sentencia 88/1985, de 19 de julio, estableció ya lo siguiente: "*la celebración de un contrato de trabajo no implica, en modo alguno, la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre otros el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones (art. 20.1 a) y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los oportunos medios de reparación, que en el ámbito de las relaciones laborales se instrumenta, por el momento, a través del proceso laboral. Ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad, ni la libertad de Empresa, que establece el art. 38 del texto constitucional legitima el que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional. Las manifestaciones de << feudalismo industrial >> repugnan al Estado social y democrático de Derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad a través de los cuales ese Estado toma forma y se realiza (art. 1.1)"; doctrina reiterada en las (SSTC 88/1985 , 6/1988 , 129/1989 , 126/1990 , 99/1994 de 11-4 , 106/1996 , 186/1996 , 90/1997 , 98/2000 de 10-4 ; 186/2000 de 10-7 , 196/2004 , 125/2007 de 21-5).*

2.- Sin embargo, también ha señalado el Tribunal Constitucional: "*que, partiendo de este principio, no puede desconocerse tampoco que la inserción en la organización ajena modula aquellos derechos, en la medida estrictamente imprescindible para que el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva refleje, a su vez, de derechos que han recibido consagración en el texto de nuestra norma fundamental (arts. 38 y 33 CE)"* y que, como en todo caso de colisión de derechos fundamentales o bienes constitucionalmente protegidos, deben apreciarse "*los intereses en presencia, mediante una adecuada ponderación de las circunstancias concurrentes"* (SSTC 99/1994 , 6/1995 , 106/1996 , 136/1996 , 204/1997 de 25-11 , 98/2000 , 186/2000 de 10-7).

De esta doctrina del Tribunal Constitucional se deriva, como ha puesto de relieve la doctrina científica, que: a) por una parte, los derechos fundamentales del trabajador "*deben adaptarse a los requerimientos de la organización productiva en que se integra*", (SSTC 5/1981 , 47/1985 , 77/1985 , 106/1996 , 199/1999); b) por otra parte, que también "*las facultades empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador*", que son prevalentes y constituyen un "*límite infranqueable*" no solo a sus facultades sancionadoras, sino también a las facultades de organización y de gestión del empresario, causales y discrecionales (SSTC 292/1993 , 136/1996 , 90/1997 , 1/1998 , 90/1999 , 98/2000 , 190/2001 , 213/2002 , 17/2003 , 49/2003); y, c) que "*cuando se prueba indiciariamente que una decisión empresarial puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate y que es preciso garantizar en tales supuestos que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales"* (entre otras, SSTC 38/1981 , 41/2006 , 342/2006 , 125/2007 de 21-5).

TERCERO.- 1.- Concretamente y por lo que se refiere al posible uso indebido por parte del trabajador del ordenador facilitado por la empresa, al control por ésta de dicho uso, a la compatibilidad del control empresarial con el derecho del trabajador a su intimidad personal (*artículo 18.1* de nuestra Constitución), y en su caso a la nulidad de la prueba obtenida con violación de dicho derecho -que es la cuestión planteada en el caso que aquí enjuiciamos-, la problemática fue ya abordada y resuelta en la señalada sentencia de esta Sala de 26 de septiembre de 2007 (RCUD 966/2006), en la que se apoya la sentencia recurrida, y que puede resumirse así:

a) En el uso por el trabajador de los medios informáticos facilitados por la empresa pueden producirse conflictos que afectan a la intimidad de los trabajadores, tanto en el correo electrónico, en el que la implicación se extiende también al secreto de las comunicaciones, como en la denominada "navegación" por Internet y en el acceso a determinados archivos personales del ordenador;

b) Estos conflictos surgen porque existe una utilización personalizada y no meramente laboral o profesional del medio facilitado por la empresa. Esa utilización personalizada se produce como consecuencia de las dificultades prácticas de establecer una prohibición absoluta del empleo personal del

ordenador -como sucede también con las conversaciones telefónicas en la empresa- y de la generalización de una cierta tolerancia con un uso moderado de los medios de la empresa;

c) Pero, al mismo tiempo, hay que tener en cuenta que se trata de medios que son propiedad de la empresa y que ésta facilita al trabajador para utilizarlos en el cumplimiento de la prestación laboral, por lo que esa utilización queda dentro del ámbito del poder de vigilancia del empresario, que, como precisa el *art. 20.3 ET*, implica que éste "podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales", aunque ese control debe respetar "la consideración debida" a la "dignidad" del trabajador;

c) Las medidas de control sobre los medios informáticos puestos a disposición de los trabajadores se encuentran, en principio, dentro del ámbito normal de esos poderes contractuales: el ordenador es un instrumento de producción del que es titular el empresario y éste tiene, por tanto, facultades de control de la utilización, que incluyen lógicamente su examen. El control del uso del ordenador facilitado al trabajador por el empresario se regula por el *art. 20.3 ET* y a este precepto hay que estar con las matizaciones que a continuación han de realizarse.

d) La primera se refiere a los límites de ese control y en esta materia el propio precepto citado remite a un ejercicio de las facultades de vigilancia y control que guarde "en su adopción y aplicación la consideración debida" a la dignidad del trabajador, lo que también remite al respeto a la intimidad en los términos contenidos en las SSTC 98/2000 y 186/2000. En este punto es necesario recordar la existencia de un hábito social generalizado de tolerancia con ciertos usos personales moderados de los medios informáticos y de comunicación facilitados por la empresa a los trabajadores. Esa tolerancia crea una expectativa también general de confidencialidad en esos usos; expectativa que no puede ser desconocida, aunque tampoco convertirse en un impedimento permanente del control empresarial, porque, aunque el trabajador tiene derecho al respeto a su intimidad, no puede imponer ese respeto cuando utiliza un medio proporcionado por la empresa en contra de las instrucciones establecidas por ésta para su uso y al margen de los controles previstos para esa utilización y para garantizar la permanencia del servicio.

e) Por ello, lo que debe hacer la empresa de acuerdo con las exigencias de buena fe es establecer previamente las reglas de uso de esos medios -con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales- e informar a los trabajadores de que va existir control y de los medios que han de aplicarse en orden a comprobar la corrección de los usos, así como de las medidas que han de adoptarse en su caso para garantizar la efectiva utilización laboral del medio cuando sea preciso, sin perjuicio de la posible aplicación de otras medidas de carácter preventivo, como la exclusión de determinadas conexiones.

f) De esta manera, si el medio se utiliza para usos privados en contra de estas prohibiciones y con conocimiento de los controles y medidas aplicables, no podrá entenderse que, al realizarse el control, se ha vulnerado "una expectativa razonable de intimidad" en los términos que establecen las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 25-6-1997 (caso Halford) y 3-4-2007 (caso Copland) para valorar la existencia de una lesión del *art. 8 del Convenio Europeo* para la protección de los derechos humanos;

g) La segunda precisión o matización se refiere al alcance de la protección de la intimidad, que es compatible, con el control lícito al que se ha hecho referencia. Es claro que las comunicaciones telefónicas y el correo electrónico están incluidos en este ámbito con la protección adicional que deriva de la garantía constitucional del secreto de las comunicaciones. La garantía de la intimidad también se extiende a los archivos personales del trabajador que se encuentran en el ordenador. La aplicación de la garantía podría ser más discutible en el presente caso, pues no se trata de comunicaciones, ni de archivos personales, sino de los denominados archivos temporales, que son copias que se guardan automáticamente en el disco duro de los lugares visitados a través de Internet. Se trata más bien de rastros o huellas de la "navegación" en Internet y no de informaciones de carácter personal que se guardan con carácter reservado. Pero hay que entender que estos archivos también entran, en principio, dentro de la protección de la intimidad, sin perjuicio de lo ya dicho sobre las advertencias de la empresa. Así lo establece la sentencia de 3-4-2007 del Tribunal Europeo de Derechos Humanos cuando señala que están incluidos en la protección del *art. 8 del Convenio Europeo* de derechos humanos "la información derivada del seguimiento del uso personal de Internet" y es que esos archivos pueden contener datos sensibles en orden a la intimidad, en la medida que pueden incorporar informaciones reveladores sobre determinados aspectos de la vida privada (ideología, orientación sexual, aficiones personales, etc.);

CUARTO.- 1.- En el presente caso sin duda que la decisión de la sentencia recurrida se ajusta a la doctrina trascrita. En efecto, como ya se ha señalado, la prueba ha sido obtenida por la empresa a partir de

una auditoría interna en las redes de información con el objetivo de revisar la seguridad del sistema y detectar posibles anomalías en la utilización de los medios informáticos puestos a disposición de los empleados. No consta que, de acuerdo con las exigencias de la buena fe, la empresa hubiera establecido previamente algún tipo de reglas para el uso de dichos medios -con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales- ni tampoco que se hubiera informado a los trabajadores de que se iba a proceder al control y de los medios a aplicar en orden a comprobar su correcto uso, así como las medidas a adoptar para garantizar la efectiva laboral del medio informático cuando fuere preciso.

2.- Ciertamente, que a diferencia del supuesto resuelto en la sentencia de 26-09-2007 , en el que la empresa accedió a un concreto ordenador asignado a un trabajador y a su correo personal, en el presente caso la auditoría se ha dirigido a averiguar la utilización por parte de todos los empleados de la empresa de los ordenadores de la misma, a través de una terminal conectada a un servidor. Pero en cualquier caso, lo cierto es, que en el historial de acceso a Internet del ordenador utilizado por los Jefes de Turno de Mantenimiento -entre ellos el trabajador demandante- constan todas y cada una de las concretas "visitas" efectuadas a Internet, tal como se indica en la propia carta de despido. Es decir, no se hace referencia genéricamente a tiempos y páginas visitadas por el trabajador, sino también al dominio y contenido de las mismas : páginas de contenido multimedia (vídeos); Web de piratería informática; Webs de anuncios clasificados para particulares; Web de acceso a televisión por Internet; Acceso a correo personal; Web de consulta para temas relacionados con el sexo femenino; etc; lo que sin duda supone una vulneración de su derecho a la intimidad conforme y en los términos de la doctrina a que se ha hecho referencia.

QUINTO.- 1.- Los razonamientos precedentes, de acuerdo con el preceptivo informe del Ministerio Fiscal, conllevan la desestimación del recurso y la consiguiente confirmación de la sentencia recurrida, con pérdida del depósito constituido para recurrir al que se dará el destino legal, con imposición de las costas a la empresa recurrente.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Procurador de los Tribunales Don Ramón Rodríguez Nogueira, en nombre y representación de la empresa "**FONT SALEM, S.L.**", contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 16 de febrero de 2010, recaída al recurso de suplicación nº 3259/2009), interpuesto frente a la sentencia dictada el 20 de julio de 2.009 por el Juzgado de lo Social nº 5 de los de Valencia , en los autos nº 582/2009, seguidos a instancia de Don **Jose Enrique** contra dicha recurrente, sobre despido. Decretamos la pérdida del depósito constituido para recurrir, y condenamos a la empresa recurrente al abono de los honorarios del Letrado de la parte recurrida en la cuantía que, dentro de los límites legales, fijará la Sala si a ello hubiera lugar.

Devuélvase las actuaciones al Órgano Jurisdiccional de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jordi Agusti Julia hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.