



Roj: **STS 1265/2017 - ECLI:ES:TS:2017:1265**

Id Cendoj: **28079140012017100202**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **17/03/2017**

Nº de Recurso: **55/2015**

Nº de Resolución: **226/2017**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **MIGUEL ANGEL LUELMO MILLAN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Madrid, núm. 27, 17-07-2015,
STS 1265/2017**

SENTENCIA

En Madrid, a 17 de marzo de 2017

Esta sala ha visto la demanda de revisión interpuesta por la mercantil QUORUM GESTIÓN EMPRESARIAL, S.L., representada por el procurador D. Pedro Emilio Serradilla Serrano y asistida por el Letrado D. Bernardo Vílchez Nacarino, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 27 de Madrid de fecha 17 de julio de 2015, en actuaciones seguidas por DOÑA Palmira, contra dicho recurrente, sobre REDUCCIÓN DE JORNADA. Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida, Doña Palmira, representada y defendida por el letrado D. Julio González Hernández.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Miguel Angel Luelmo Millan

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por el Juzgado de lo Social nº 27 de Madrid, se dictó sentencia en fecha 17 de julio de 2015, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "FALLO: Que estimando la demanda interpuesta por Palmira, contra QUORUM GESTIÓN EMPRESARIAL S.L., debo declarar y declaro el derecho de la actora al reducción de su jornada de trabajo por razón de guarda legal de un hijo menor de doce años quedando en un 37,5% de la completa ordinaria, concretando su horario de trabajo por reducción de su jornada ordinaria que queda fijado del siguiente modo: De lunes a jueves de 9 a 14 y viernes de 9 a 13,23, en el mes de julio de lunes a viernes de 9 a 13,23 horas y en agosto de lunes a viernes de 9 a 12,08 horas, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración y reconocimiento".

SEGUNDO.- En Providencia de fecha 20 de enero de 2016, se admitió a trámite la presente demanda de revisión. Emplazadas las demás partes del proceso para contestar a la demanda de revisión y transcurrido dicho plazo, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, que evacuó el trámite en el sentido de estimar improcedente el recurso.

TERCERO.- En Providencia de fecha 2 de febrero de 2017, se señaló para la votación y fallo de la presente resolución el día 8 de marzo de 2017, lo que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La demanda de revisión interpuesta por la empresa empleadora tiene como origen el procedimiento seguido a solicitud de una trabajadora suya instando una reducción de jornada laboral por guarda legal de un hijo menor de doce años. Se dictó sentencia en la instancia el 17 de julio de 2015 que acogía la pretensión mencionada, quedando dicha jornada en el 37,5% de la completa ordinaria. La revisión solicitada por la



empresa el 11 de noviembre de 2015 ante esta Sala se funda en un correo electrónico de la trabajadora a su Letrado que aquélla (la empresa) sostiene haber hallado el 23 de octubre de 2015 y tras habersele notificado, dice, el 21 de octubre de 2015 la mencionada sentencia, hallazgo que, según ella, se ha producido "revisando la ingente cantidad de documentación acumulada" por la trabajadora "y motivado en la necesidad de continuar con trabajos no finalizados por la actora al encontrarse ésta de baja por IT".

Al referido correo adjuntaba la trabajadora un fichero con la hoja de ruta de su estrategia procesal, señalando ahora la entidad demandada, con una redacción un tanto confusa, que "de haber dispuesto esta parte antes de pronunciarse sentencia y obrar en autos, hubiera sido decisivo a la hora de sustentar su postura procesal que siempre fue la de que el verdadero objetivo de la demandante era perseguir lo que la propia actora define como "una situación de horario excepcional (salir a las 13.23 ó 12.08) que creemos que no será tolerado por el dueño y hará que apueste por terminar este tema" y que todo ello -prosigue la empresa- "en el caso de no conseguir terminar este tema, es decir, obtener un despido indemnizado en fraude de ley forzado por maquinaciones fraudulentas en abuso de derecho de la actora, se interpondrían todo tipo de acciones con ese único fin...".

Impugna la trabajadora a lo largo de un escrito de 68 folios, donde, entre otras muchas cosas, habla de un mail "hurtado," señalando vulneración del art 18 de la CE (folio 6 de ese escrito) por violación del secreto de las comunicaciones y del derecho al secreto profesional, cometiendo, dice, el delito del art 197 del CP, sin que, por otra parte, se esté en el caso del art 510 de la LEC. Desgrana un "iter fáctico del asunto" hablando de acoso hacia su persona y explicando, a lo largo de 56 folios, todos los documentos que aporta con su escrito de contestación a demanda, refiriéndose al contenido de 33 de 35 que relaciona, donde se resumen los distintos y tormentosos avatares e incidencias (incluidas demandas recíprocas motivadoras de otros tantos procedimientos) en la relación de la actora con su pareja, miembro directivo de la empresa, y, por ende, con ésta.

El Mº Fiscal estima improcedente la demanda arguyendo en exclusiva que "sin perjuicio de la más que dudosa regularidad del modo de obtención del documento ahora "recobrado" y que excede, al menos en principio, del objeto de la presente demanda..... el contenido del correo electrónico remitido por la actora a su letrado a través de su cuenta particular meramente asociada como cuenta de recuperación al correo corporativo de la empresa...." no es decisivo al efecto y "no muestra sino la particular y legítima estrategia procesal diseñada por aquélla y su letrado en orden al planteamiento de sus alternativas pretensiones ante el orden jurisdiccional social, evaluando la procedencia de unos u otros enfoques y ello en un ámbito de la privacidad estrictamente limitada a ambos comunicantes".

SEGUNDO.- De antemano se ha de señalar que el carácter excepcional y extraordinario del proceso de revisión de sentencias firmes ha sido proclamado por la jurisprudencia social emanada de esta Sala IV del **Tribunal Supremo**, afirmándose, como señala nuestro auto de 25/01/2013 (rev. 28/2012), que " *su finalidad última, «se orienta a la prevalencia del principio de justicia material sobre el de seguridad jurídica que acompaña a toda sentencia firme obtenida en un proceso judicial. De aquí que, en la pugna entre ambos principios, dotados en la actualidad de un reconocimiento jurídico-constitucional en los arts. 9 y 24 de CE, haya tenido que arbitrarse un sistema de protección combinada que propicie la adecuada pervivencia de uno y otro en términos de ajustada ponderación jurídica» (reproduciendo doctrina anterior, SSTS de 15/03/01 -rec. 1265/00 -; 26/04/05 -rec. 23/03 -; 31/10/05 -rec. 9/05 -; 24/07/06 -rec. 35/05 -; 24/10/07 -rec. 22/06 -; y 06/11/07 -rec. 26/06 -). Y al constituir una quiebra del principio de autoridad de la cosa juzgada [antes art. 1251 CC y actualmente art. 222 LECiv], el juicio de revisión no puede exceder de los estrictos límites que tiene legalmente demarcados, pudiendo únicamente ser pretendida a través de las causas previstas en la Ley, que se configuran como «*numerus clausus*» o «tasadas», imponiéndose -pues- **«una interpretación restrictiva y rigurosa tanto de sus causas, como de sus requisitos formales»**, a fin de evitar que se convierta en un nuevo grado jurisdiccional en el que, al arbitrio de alguno de los litigantes y con menosprecio de la cosa juzgada, se intente volver a discutir casos ya debatidos y definitivamente resueltos, con olvido de que el recurso de revisión no se halla establecido para corregir sentencias supuestamente injustas, sino para rescindir las ganadas injustamente (con cita de numerosos precedentes, las SSTS de 15/03/01 -rec. 1265/00 -; 26/04/05 -rec. 23/03 -; 24/05/05 -rec. 1/03 -; 31/10/05 -rec. 9/05 -; 03/03/06 -rec. 19/04 -; 15/02/07 -rec. 15/02 -; 20/07/06 -rec. 25/05 -; 24/07/06 -rec. 35/05 -; 28/06/07 -rec. 10/04 -; 24/10/07 -rec. 22/06 -; y 06/11/07 -rec. 26/06 -) " (ATS/IV 18-septiembre-2008-rec 21/2007)".*

Asimismo, como ya ha tenido ocasión de declarar esta Sala (entre otros, nuestro auto de siete de abril de 2015), " *para la resolución de las demandas de revisión se ha de partir de la afirmación reiteradamente manifestada por esta Sala -como ya tuvo ocasión de recordar en su sentencia de fecha 30 de mayo de 2006 (recurso. 29/2005)-, de que "el proceso de revisión ni es una tercera instancia ni puede ser utilizado para enmendar errores que hubieran podido producirse en la sentencia de cuya revisión se trata, salvo que los mismos reunieran las exigencias específicas que se contienen en los distintos apartados del artículo 510 LEC y aun ellos interpretados*



de forma restrictiva por cuanto se trata nada más y nada menos de determinar si es procedente o no rescindir y dejar sin efecto una sentencia firme ". Y en esta misma sentencia, se recordaba los constantes y reiterados pronunciamientos de esta Sala subrayando que : "Por constituir la revisión de sentencias firmes una quiebra del principio de autoridad de la cosa juzgada (artículo 1251 del Código Civil), de suerte que se trata, con esta posibilidad de revisión, de equilibrar la seguridad jurídica -garantizada hoy día por el artículo 9. 3 de la Constitución española - con la justicia - valor superior del ordenamiento jurídico que proclama el artículo 1 o. 1 de la propia Ley Fundamental -, haciendo ceder parcialmente aquélla en favor de ésta, **es claro que el juicio de revisión no puede exceder de los estrictos límites que tiene legalmente demarcados**".

TERCERO.- A partir de todo ello, debe señalarse, en primer lugar, que con la demanda interpuesta se trata de combatir una sentencia de un Juzgado de lo Social, firme por naturaleza, y que se acompaña como documento nº 2, tratando de sostenerse la pretensión revisora en el documento nº3 que previamente se cita " consistente en una impresión de un correo enviado por la actora (demandada ahora) a su letrado... al que adjunta un fichero con la hoja de ruta de la estrategia de la actora ", argumentando que se trata de un documento que "entendemos (que) de haber dispuesto esta parte antes de pronunciarse sentencia y obrar en autos, hubiera sido decisivo a la hora de sustentar la postura procesal de esta parte (,) que siempre sostuvo que no es sino la finalidad de la reducción de jornada solicitada por la actora no era la prevista en el art 37.5 del ET , sino que el verdadero objetivo de la demandante era perseguir lo que la propia actora define como "una situación de horario excepcional (salir a las 13.23 o 12.08) (que) creemos no será tolerado por el dueño y hará que apueste por terminar este tema....y que en todo ello (,) en el caso de no conseguir terminar este tema (es decir (,) obtener un despido indemnizado en fraude de ley forzado por maquinaciones fraudulentas en abuso de derecho de la actora) se interpondrían todo tipo de acciones con ese único fin.....y que (,) por tanto (,) no existía causa legal y justificada alguna que motivara dicha solicitud de reducción de jornada..."

Desde ese planteamiento, la sinrazón, como se verá, de la demanda interpuesta es solo parangonable al encono y desmesura de que han hecho gala ambas partes a lo largo de todo el presente procedimiento, a donde han trasladado una y otra, en buena manera, cuanto de agravios personales hace responsable la trabajadora a uno de los miembros de la empresa y ésta y dicho miembro a aquélla, con el resultado de una desnaturalización *ab initio* del litigio así entablado.

Desde un principio es necesario tener en cuenta que lo que era objeto del procedimiento a revisar era la reducción de jornada y que conforme a cuanto se relata en la declaración fáctica de la sentencia de instancia, se daban las circunstancias necesarias para sostener dicha pretensión y, como se infiere de la fundamentación jurídica de esa misma resolución, también las condiciones normativas.

En esa tesitura, y como más adelante se verá, cualquiera que fuese la hipotética y ulterior finalidad de la demandante carece de mayor trascendencia, pues todo se reduce a determinar si concurren, o no, los factores que posibilitan la petición del suplico de demanda.

CUARTO.- Inicialmente ha de examinarse la oposición que se hace en el mencionado escrito de contestación a la demanda al documento en que se basa ésta y al modo de su obtención, respecto de lo cual únicamente se dice vagamente en la demanda que el 23 de octubre de 2015, es decir, dos días después de la fecha en que se señala, sin ninguna acreditación, que se recibió la notificación de la sentencia que se pretende revisar (a pesar de que ésta tiene fecha de más de tres meses antes) la empresa procedió a intervenir el ordenador de la actora "motivado en la necesidad de continuar con trabajos no finalizados por la actora al encontrarse ésta de baja por IT y a la realización de reformas en el centro de trabajo que nos han llevado a recolocar documentación revisando la ingente cantidad de documentación acumulada por D^a Palmira ...", sin que al respecto se aclare -ni menos aún se demuestre- ,entre otros extremos, por qué precisamente en esa fecha, ni cuáles eran esos trabajos no finalizados, ni en qué influían en tal sentido las reformas del centro de trabajo, ni en qué período se halló de baja la trabajadora, ni si el ordenador era de uso exclusivo de la trabajadora o de uso común, ni si aquélla tenía clave personal o no, ni por qué no era posible obtener su consentimiento previo al efecto, ni por qué tampoco era factible la presencia de nadie que pudiera representarla en el examen de esa correspondencia, ni qué modo se utilizó para revisar, ni, en fin, si la empresa había dado instrucciones previas acerca del uso de la informática y advertido de su posible intervención.

Según se infiere del documento en cuestión (nº3) que, al parecer, abarca los folios 19 a 21 de los autos, que siguen a la copia de la sentencia de instancia que se dice constituye el documento nº2 (aunque ninguno de ambos contiene numeración), se trata de dos textos privados de correspondencia electrónica entre la actora y su abogado, dando instrucciones la primera al segundo acerca de la negociación del tema litigioso con la empresa y acerca del planteamiento judicial a llevar a cabo, así como del monto indemnizatorio a que, en su caso, tendría derecho la primera según su estimación.



Conforme a la jurisprudencia al efecto, representada, entre otras, por nuestras sentencias de 26 de septiembre de 2007 (rcud 966/2006) y 8 de marzo de 2011 (rcud 1826/2010) "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.

...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

.....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.....

.....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**

.....**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....."

Por su parte, el TC, en su sentencia 241/2012, de 17 de diciembre , señala al respecto que " **en relación al derecho al secreto de las comunicaciones del art. 18.3 CE , recuerda la STC 142/2012, de 2 de julio , FJ 3, que este Tribunal ha reiterado que el derecho al secreto de las comunicaciones consagra la interdicción de la interceptación o del conocimiento antijurídico de las comunicaciones ajenas,** por lo que dicho derecho puede resultar vulnerado tanto por la interceptación, en sentido estricto, consistente en la aprehensión física del soporte del mensaje, con conocimiento o no del mismo, o la captación del proceso de comunicación, como por el simple conocimiento antijurídico de lo comunicado a través de la apertura de la correspondencia ajena guardada por su destinatario o de un mensaje emitido por correo electrónico o a través de telefonía móvil, por ejemplo.

Igualmente, se ha destacado que el concepto de secreto de la comunicación, cuando opera, cubre no sólo el contenido de la comunicación, sino también otros aspectos de la misma, como la identidad subjetiva de los interlocutores, por lo que este derecho queda 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 (por todas, las SSTC 114/1984, de 29 de noviembre ; 123/2002, de 20 de mayo ; 56/2003, de 24 de marzo y, en especial, la STC 230/2007, de 5 de noviembre , FJ 2, o las Sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 2 de agosto de 1984, caso Malone c. Reino Unido, § 84 y, de 3 de abril de 2007, caso Copland c. Reino Unido, § 43). A lo que debe añadirse que la protección del derecho al secreto de las comunicaciones alcanza al proceso de comunicación mismo, pero finalizado el proceso en que la comunicación consiste, la protección constitucional de lo recibido se realiza en su caso a través de las normas que tutelan otros derechos (STC 70/2002, de 3 de abril , FJ 9).

En relación a los datos que se contienen en ordenadores u otros soportes informáticos, este Tribunal en la STC 173/2011, de 7 de noviembre , FJ 3, recordó que el ordenador es un instrumento útil para la emisión o recepción de correos electrónicos y con carácter general, ha venido reiterando que el poder de dirección del empresario, es imprescindible para la buena marcha de la organización productiva (organización que refleja otros derechos reconocidos constitucionalmente en los arts. 33 y 38 CE). Expresamente en el art. 20 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores (LET) se contempla la posibilidad de que el empresario, entre otras facultades, adopte las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales. **Mas esa facultad ha de producirse, en todo caso, dentro del debido respeto a la dignidad del trabajador, como expresamente nos lo recuerda igualmente la normativa laboral en los arts. 4.2 c) y 20.3 LET (STC 186/2000, de 10 de julio , FJ 5).**

De esta forma, los equilibrios y limitaciones recíprocos que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos



fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetar aquéllos (STC 292/1993, de 18 de octubre , FJ 4).

5. Concretamente, en relación con la utilización de ordenadores u otros medios informáticos de titularidad empresarial por parte de los trabajadores, puede afirmarse que la utilización de estas herramientas está generalizada en el mundo laboral, correspondiendo a cada empresario, en el ejercicio de sus facultades de autoorganización, dirección y control fijar las condiciones de uso de los medios informáticos asignados a cada trabajador. En el marco de dichas facultades de dirección y control empresariales 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 .**

Las consideraciones precedentes no impiden que se proceda a dotar de **una regulación** al uso de las herramientas informáticas en la empresa y, en particular, al uso profesional de las mismas , **por medio de diferentes instrumentos como órdenes, instrucciones, protocolos o códigos de buenas prácticas**, de manera que la empresa no quede privada de sus poderes directivos ni condenada a permitir cualesquiera usos de los instrumentos informáticos sin capacidad alguna de control sobre la utilización efectivamente realizada por el trabajador.

A tal fin y en pura hipótesis , **pueden arbitrarse diferentes sistemas, siempre respetuosos con los derechos fundamentales, orientados todos ellos a que los datos profesionales o los efectos de la comunicación profesional llevada a cabo alcancen al conocimiento empresarial, sin que se dé, en cambio, un acceso directo o cualquier otra intromisión del empresario o sus mandos en la empresa, en la mensajería o en los datos personales de los trabajadores, si este uso particular ha sido permitido .** En ese ámbito, aunque pudiera haber la pretensión de secreto de las comunicaciones, actúa a su vez legítimamente el poder directivo, con la posibilidad consiguiente de establecer pautas de flujo de la información e instrucciones u órdenes del empresario que aseguren, sin interferir injustificadamente el proceso de comunicación y sus contenidos, el acceso a los datos necesarios para el desarrollo de su actividad, al igual que ocurre en otros escenarios en los que, sin control directo del empresario, los trabajadores a su servicio desarrollan la actividad laboral ordenada en contacto con terceros y clientes.

Partiendo del uso común del ordenador, desde la perspectiva de los derechos fundamentales, es esencial determinar si el acceso a los contenidos de los ordenadores u otros medios informáticos de titularidad empresarial puestos por la empresa a disposición de los trabajadores, y en un medio al que puede acceder cualquiera, vulnera el art. 18.3 CE , para lo que **habrá de estarse a las condiciones de puesta a disposición, pudiendo aseverarse que la atribución de espacios individualizados o exclusivos puede tener relevancia desde el punto de vista de la actuación empresarial de control.** Es el caso de asignación de cuentas personales de correo electrónico a los trabajadores, o incluso a las entidades sindicales, aspecto éste que fue abordado en nuestra STC 281/2005, de 7 de noviembre . **El ejercicio de la potestad de vigilancia o control empresarial sobre tales elementos resulta limitada por la vigencia de los derechos fundamentales, si bien 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 .**

Lo expuesto no impide afirmar que en el desarrollo de la prestación laboral pueden producirse comunicaciones entre el trabajador y otras personas cubiertas por el derecho al secreto del art. 18.3 CE , ya sean postales, telegráficas, telefónicas o por medios informáticos, por lo que pueden producirse vulneraciones del derecho al secreto de las comunicaciones por intervenciones antijurídicas en las mismas por parte del empresario o de las personas que ejercen los poderes de dirección en la empresa, de otros trabajadores o de terceros. **Así lo ha afirmado también la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en la Sentencia de 3 de abril de 2007, caso Copland c. Reino Unido, § 41, al recordar que, según la reiterada jurisprudencia del Tribunal (S TEDH de 25 de junio de 1997, caso Halford c. Reino Unido, § 44 , y 16 de febrero de 2000, caso Amann c. Suiza , § 44) las llamadas telefónicas que proceden de locales profesionales pueden incluirse en los conceptos de "vida privada" y de "correspondencia" a efectos del artículo 8 del Convenio, y del mismo modo los correos electrónicos enviados desde el lugar de trabajo y la información derivada del seguimiento del uso personal de Internet".**

Este último Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), en fin, se ha pronunciado en esta materia en el sentido de las antedichas sentencias, habiéndolo hecho también en la más reciente del caso Barbulescu contra Rumania de 12 de enero de 2016 (asunto 61496/08), donde, a pesar de desestimar las pretensiones del trabajador, deja claro que ello viene dado en función de las concretas circunstancias concurrentes, de tal manera que bajo el correspondiente preaviso, la empresa puede controlar las funciones del empleado siempre y cuando se ajuste a presupuestos de razonabilidad y proporcionalidad, como son que la empresa



había preavisado al empleado, que únicamente se intervino el servicio "yahoo messenger", que ello tuvo lugar durante el horario de trabajo del empleado o que aquélla no reveló la identidad de los afectados.

En función de cuanto se ha expresado, debe concluirse que no se ha acreditado que la empresa haya procedido correctamente en la obtención de la prueba que sirve de base a la pretendida revisión, por lo que no puede ser tenida en cuenta al respecto, careciendo, en consecuencia, esta última de todo apoyo o fundamento, lo que basta para su desestimación, tal y como ya apunta el Mº Fiscal, aunque sin más trascendencia posterior, cuando señala en su informe "la más que dudosa regularidad del modo de obtención del documento ahora "recobrado", que excede, al menos en principio, del objeto de la presente demanda de revisión.....".

QUINTO.- No obstante cuanto se viene de concluir, no está de más añadir, volviendo al inicio de lo expuesto, que incluso examinando la documentación referida, no se halla traza alguna que pueda decidir la cuestión en sentido estimatorio de demanda, porque, según se apuntaba en principio, no es posible olvidar el concreto objeto del litigio (reducción de jornada) y el hecho de que todo lo que ha de debatirse en él consiste en si se dan las circunstancias que permiten a la trabajadora reclamar en tal sentido y si concurren las condiciones normativas que sustenten o fundamenten tal pretensión, todo lo cual se contiene en el relato de la sentencia de instancia y en su fundamentación, sin que procediera, en cualquier caso, el examen del o de los motivos últimos, reales o hipotéticos, que tuviera la trabajadora para demandar.

Por otra parte, con esa clase de correspondencia se está en el ámbito de la relación de una persona con un determinado profesional (médico, abogado) alcanzando, en consecuencia, su contenido al secreto profesional mismo, que tampoco puede verse concernido negativamente no solo por quien presta el servicio sino por un tercero que haya podido acceder a la información correspondiente sin previo consentimiento de los afectados y hacer un uso interesado de tales correos.

Pero es que, en fin, lo que se desprende del contenido de los mismos no es sino un cambio de impresiones y un planteamiento breve y a *grosso modo* de la estrategia a seguir en el proceso entablado (o quizás también en otros que pudieran existir o plantarse simultáneamente o después sobre el particular en la madeja de demandas y querellas urdida por ambas partes), careciendo de la más mínima importancia a los efectos debatidos cuestiones tales como las relativas a la negociación con la empresa, o con el planteamiento a la Juez del caso, o la solución alternativa al procedimiento entablado o el cálculo de una hipotética indemnización, o si el horario reclamado será o no aceptado por la empresa y si ésta "apostará", o no, "por terminar este tema", como trata de presentar la empresa ahora demandante como evidencia de un fin espúreo de la trabajadora que, de todos modos, en nada influye en lo resuelto en la sentencia y que es, además, admisible que se plantee en los términos de dicha estrategia, a la cual en todo caso, no solo no debe ni puede acceder la parte contraria sino que no debe ser objeto ni materia de planteamiento ni de debate por ésta en un proceso de revisión, porque independientemente de que no está legitimada para ello, excede con mucho de los términos de un procedimiento de esta clase, inicialmente expuestos.

En conclusión y tal y como propone el Ministerio Fiscal, la demanda debe ser desestimada, al no darse tampoco los motivos del art 510 de la LEC al que se remite el art 236.1 de la LRJS .

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido

: Desestimar la demanda de revisión interpuesta por la mercantil QUORUM GESTIÓN EMPRESARIAL, S.L., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 27 de Madrid de fecha 17 de julio de 2015 , en actuaciones seguidas por DOÑA Palmira , contra dicho demandante, sobre REDUCCIÓN DE JORNADA. Decretamos la pérdida del depósito constituido para recurrir al que la Sala dará el destino legal. Con costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Miguel Angel Luelmo Millan hallándose celebrando Audiencia Pública la **Sala de lo Social** del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.