

El Supremo avala un despido por uso privado del ordenador

La empleada navegaba hora y media al día en páginas de viajes y otras

📧 V5B; | 5F85 | 1/01/2012



JOSÉ MARIA BRUNET
Madrid

Tweet

El **Supremo** está tratando de perfilar su doctrina sobre los derechos del trabajador cuando utiliza medios de la empresa, en concreto de tipo informático. En una sentencia reciente, la sala social ha avalado el despido de una **empleada** que se pasaba algo más de **una hora y media al día** visitando **páginas web** de **agencias de viajes**, con las que hizo alguna **reserva**, y otras, incluyendo correo de tipo comercial.

La sentencia subraya la importancia de que la empresa deje claras las reglas del juego, para que el trabajador sepa si hay un margen de tolerancia en el uso privado del **ordenador**. En este caso, la empleada despedida planteó su recurso ante la primera sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia alegando que se había vulnerado su derecho a la intimidad. La empresa accedió al ordenador que ella manejaba sin aviso alguno de que iba a instalar un sistema de control de su uso de internet. Y el Supremo ha tenido que debatir la cuestión a fondo, porque en alguna sentencia anterior había aceptado que, en efecto, la empresa no puede irrumpir sin más en los ordenadores que utilicen sus trabajadores.

Al final, el criterio adoptado por nueve votos a cinco ha sido que el despido de la trabajadora estuvo justificado porque la empresa advirtió previamente de manera explícita, por escrito, de la prohibición del uso personal del ordenador. Sin embargo, los magistrados discrepantes han elaborado un voto particular en el que sostienen que no debe bastar la prohibición, sino que el trabajador debe ser también previamente advertido de que su ordenador puede ser controlado. Estos jueces estiman que el examen de la actividad de los empleados no puede invadir su intimidad sin que antes hayan sido avisados de que la empresa puede indagar en el uso que hagan de los medios que manejan de forma habitual.

Frente a ello, la mayoría de la sala social ha estimado legítima la actuación de control de la empresa, citando un precedente resuelto por el Tribunal Constitucional (TC), que consideró que no se había vulnerado el derecho a la intimidad de un trabajador filmado por un circuito cerrado de televisión de cuya existencia los empleados no tenían conocimiento. El Constitucional sostuvo entonces que si los trabajadores hubieran sabido que existía, el sistema habría perdido su eficacia.

El Supremo, a su vez, dice ahora que la prohibición de uso personal del ordenador "determina

que ya no exista una situación de tolerancia", y que tampoco exista lógicamente "una expectativa razonable de confidencialidad". En estas condiciones –añade el TS– "el trabajador afectado sabe que su acción de utilizar para fines personales el ordenador no es correcta". La sentencia subraya asimismo que "si el uso personal es ilícito, no puede exigirse al empresario que lo soporte y que además se abstenga de controlarlo".