

STS de 6 de octubre de 2011, recurso 4053/2010

*Despido por uso indebido del ordenador de la empresa, al ser utilizado para fines propios (acceso al texto de la sentencia)*

**Una trabajadora es despedida por entender la empresa que lleva a cabo un uso indebido de un medio de la empresa**, en concreto un ordenador. Los aspectos más relevantes de esta sentencia son los siguientes:

- **La empresa había comunicado a todos los trabajadores** mediante una carta **que quedaba terminantemente prohibido el uso de medios de la empresa** (ordenadores, móviles, internet, etc.) **para fines propios, tanto dentro como fuera del horario de trabajo**. La propia empresa introdujo mecanismos de control pasivo del uso de tales medios para velar por el estricto cumplimiento de la norma establecida.
- Fruto de esas actividades de monitorización de la actividad, llevada a cabo en los ordenadores de la empresa, **es detectada la presencia de actividades no relacionadas con el trabajo, procediendo la empresa al despido disciplinario de la trabajadora**.
- **El TS parte de la licitud** de que la empresa imponga a un trabajador la obligación de desarrollar el trabajo dentro del marco de diligencia y colaboración establecidos, **y del derecho del empresario a controlar el cumplimiento de tales obligaciones**. Por otra parte, **la cuestión clave es determinar si existe o no un derecho del trabajador a que se respete su intimidad** cuando, en contra de la prohibición del empresario o con una advertencia expresa o implícita de control, utiliza el ordenador para fines personales.
- La conclusión del TS ante este eventual conflicto de derechos entre empresario y trabajador es clara: **si no hay derecho a utilizar el ordenador para usos personales, no habrá tampoco derecho a hacerlo en unas condiciones que impongan un respeto a la intimidad o al secreto de las comunicaciones** pues, al no existir una situación de tolerancia del uso personal, tampoco existe ya una expectativa razonable de intimidad; y porque si el uso personal es ilícito, no puede exigirse al empresario que lo soporte y que además se abstenga de controlarlo.
- Hay que señalar, no obstante, que en esta sentencia **hay un voto particular, en el cual se argumenta que se ha producido una violación del derecho a la intimidad de la trabajadora**.