

Despedida por usar el teléfono de empresa para hablar con compañeros durante las horas de trabajo

La justicia considera justificado el cese disciplinario de una empleada que llegó a cruzar hasta ocho llamadas diarias con una compañera para tratar asuntos personales

IVÁN ROMERO

16 FEB 2021 - 11:07 CET

Mantener una comunicación fluida y un ambiente de trabajo distendido es fundamental para el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, los contactos informales pueden llegar a convertirse en un lastre para la productividad de la plantilla e incluso en un motivo de expulsión directa si además se hace un uso inadecuado de los medios de la empresa. Así lo demuestra un reciente fallo del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Extremadura que ha avalado el cese de una empleada de oficina por llamar por teléfono en repetidas ocasiones a una compañera para hablar sobre cuestiones personales.

La mujer, que era representante de los trabajadores y estaba embarazada, impugnó el despido por considerar que fue discriminatorio y que, además, supuso un atentado contra su privacidad. La sentencia resuelve en cambio que la medida disciplinaria estuvo totalmente justificada, teniendo en cuenta que el código de conducta de la compañía (una asesoría fiscal y contable) no permitía la utilización de las líneas internas para fines particulares.

En voz baja

Tal y como recoge el capítulo de hechos probados, hacía meses que la trabajadora venía comportándose de un modo extraño. De hecho, a finales de 2019 sus superiores la vieron varias veces hablando por teléfono "en voz muy baja" para que el resto de los miembros del despacho no escucharan qué estaba diciendo. Ante la sospecha de que pudiera estar produciéndose alguna irregularidad, el departamento de recursos humanos decidió emprender una investigación pormenorizada de las conversaciones telefónicas.

Las pesquisas confirmaron que la empleada, que prestaba sus servicios como auxiliar administrativo, dedicaba buena parte de su jornada laboral a conversar con otra colega del mismo departamento sobre cuestiones que poco o nada tenían que ver con el trabajo. En concreto, según el informe de recursos humanos, estuvieron al aparato un total de 11 horas y 47 minutos durante el mes de septiembre; y 14 horas y 45 minutos en octubre, cruzando una media de entre 7 y 8 llamadas a diario.

Tras enterarse de lo sucedido, la dirección del despacho procedió al cese de las dos empleadas, sin derecho a indemnización. La carta con la notificación remitida el 21 de noviembre basó la sanción en el hecho de que "la empresa tiene prohibido a sus trabajadores usar los medios profesionales para fines privados y tiene advertidos a los mismos sobre la posibilidad de supervisión de su labor a fin de controlar la efectiva virtualidad de su designio". Es decir, que ambas infringieron su compromiso de utilizar el teléfono para cuestiones estrictamente laborales y el empleador decidió aplicarles el castigo más severo contemplado por el Estatuto de los Trabajadores: la expulsión inmediata.

Derecho a la intimidad

El conflicto estaba servido. Después de celebrar el correspondiente acto de conciliación, las dos trabajadoras cesadas impugnaron sus respectivos despidos ante un juzgado de lo social de Cáceres alegando que vieron vulnerado su derecho a la intimidad y el secreto de las comunicaciones (reconocidos por la Constitución Española de 1978), pero el juez acabó dando la razón a la compañía y declaró la procedencia del cese. Fue entonces cuando una de las dos oficinistas abandonó el litigio y la otra decidió seguir adelante, presentando un recurso de suplicación.

En su escrito, la trabajadora volvió a denunciar la inconstitucionalidad de los medios empleados por la empresa para supervisar su actividad. Asimismo, indicó que el verdadero fin de la dirección fue extinguir su contrato por tratarse de una mujer embarazada y sindicalista. De ahí, que solicitara la declaración de nulidad del cese y su inmediata reincorporación al puesto. Sin embargo, sus argumentos de la recurrente no han convencido al TSJ de Extremadura que no ve "indicio alguno" de ilegalidad.

Los magistrados aluden a la reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo (TS) que reconoce a las empresas el derecho a supervisar el uso que hacen los empleados de los dispositivos que ponen a su disposición, siempre que exista un protocolo de conducta conocido por toda la plantilla y los medios utilizados para realizar ese control sean proporcionales y necesarios. En ese sentido, inciden en que la compañía ha probado adecuadamente la infracción cometida y que nada hace indicar que se produjera ningún tipo de discriminación.

En definitiva, el TSJ concluye que "el despido de la demandante no ha sido motivado ni por su maternidad ni por su carácter de representante de los trabajadores, sino por los incumplimientos contractuales que se le atribuyen en la carta de despido". El fallo no es firme y puede ser recurrido ahora ante Supremo a través de un recurso para la unificación de doctrina.