

¿Puedo ver vídeos de gatitos en la oficina o me despedirán?

Diferentes sentencias confirman que el uso personal de los medios informáticos de una empresa puede implicar un despido procedente si la firma lo prohíbe expresamente en su código interno.

Laura Saiz. Madrid

¿Quién no ha visto alguna vez en el ordenador del trabajo un vídeo de gatitos enviado por un cuñado o ha cotilleado las fotos del último viaje de un amigo en Facebook? Aunque a algunas empresas no les importa mientras no interfiera en el trabajo, ese pequeño momento de asueto puede terminar con una carta de despido.

El artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores señala que uno de los deberes básicos de los trabajadores es “cumplir con las obligaciones concretas de su puesto, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia”. Esto, sin embargo, no es suficiente para los tribunales para calificar un despido de procedente por el mero hecho de usar el ordenador para fines personales.

Una de las razones en las que se suelen basar los tribunales para emitir una sentencia es ver si la empresa prohíbe expresamente esta práctica en su reglamento interno. Éste fue el caso de una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña que respaldó el despido de una profesora que usaba el ordenador del colegio para jugar al parchís, revisar su correo u organizar viajes personales, a pesar de que



Ver vídeos de gatos durante la jornada laboral supuso el despido procedente de una trabajadora.

ella era consciente de que en el centro educativo existía la prohibición expresa de utilizar los equipos para fines particulares. Tanto es así, que el colegio había advertido que los equipos podían ser auditados para comprobar si no se cumplía esta norma, por lo que el TSJ catalán entendió que se había roto el deber de buena fe, fidelidad y lealtad de la docente.

No es el único caso en el que un trabajador se ha visto en la calle por desoír el regla-

mento interno corporativo. Por ejemplo, el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja confirmó el despido de una trabajadora por conectarse hasta a 72 páginas lúdicas en un sólo día, aunque su web favorita era la de Facebook.

Prohibición relativa

Aunque la empresa permitía utilizar los ordenadores no sólo para fines profesionales, sí que advertía que, si esta práctica ocasionaba problemas informáticos o generaba

costes añadidos, los empleados debían dejar de usarlos de forma personal.

A pesar de ser advertida de los problemas que estaba teniendo la red por su culpa, la trabajadora siguió navegando por diferentes redes sociales. Ante el tribunal alegó que la auditoría informática para demostrar en qué páginas estaba fue obtenida ilícitamente por la compañía, pero el TSJ de La Rioja rechazó este extremo ya que la compañía había establecido previamente

PROTOCOLOS

Las empresas deben **informar** a la plantilla de los controles que aplican para comprobar si se están cumpliendo las diferentes normas de sus códigos.

El TEDH no considera que vigilar a los empleados durante su jornada laboral sea abusivo

Existe una tolerancia social generalizada de permitir un uso personal moderado de Internet

las reglas de uso de los medios informáticos, así como había informado de los controles que adoptaría en caso de detectar abusos.

Estos asuntos han llegado incluso al Tribunal Europeo de los Derechos Humanos, que mantiene la línea de los tribunales nacionales. A principios de 2016, el organismo insistió que “no es una práctica abusiva que un empleador verifique que sus empleados se dedican a labores profesionales durante su horario laboral” cuando exista un código interno de cómo debe comportarse la plantilla. En este caso, fue un ingeniero rumano despedido por usar Yahoo! Messenger tanto para hablar con clientes como con familiares. El acceso a sus comunicaciones por parte de la empresa no vulneró su derecho a

la intimidad, ya que la firma daba por hecho que se trataba de conversaciones profesionales.

Falta de comunicación

Aunque lógicamente los tribunales analizan caso por caso, la unificación de doctrina del Tribunal Supremo sobre la existencia de normas internas ha aclarado esta situación. Fue precisamente la falta de comunicación de la prohibición de usar Internet para fines personales lo que provocó que el Tribunal Superior de Justicia de Madrid declarara como improcedente el despido de una telefonista.

La propia sentencia recuerda que existe “un hábito social generalizado de tolerancia con ciertos usos personales moderados de los medios informáticos facilitados por la empresa a los trabajadores. Esa tolerancia crea una expectativa también general de confidencialidad en esos usos [...], aunque tampoco puede convertirse en un impedimento permanente del control empresarial”. Bien es cierto, añade la sentencia, que la firma está en la obligación de comunicar sus normas internas y sus protocolos de actuación para comprobar si se cumple dicho reglamento y así no vulnerar esa intimidad.

SENTENCIA

La Justicia garantiza la vuelta del empleado en excedencia voluntaria

Mercedes Serraller. Madrid

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA) extrema el control sobre la reincorporación del trabajador en excedencia voluntaria que solicita volver a su puesto de trabajo. En una sentencia, obliga a Europa Ferrys a pagar a una trabajadora que prestaba servicios como azafata el salario del tiempo durante el cual no la reincorporó a pesar de que ella lo había solicitado y había una vacante.

La trabajadora pasó a excedencia voluntaria en noviembre de 2006 y solicitó reincorporarse en mayo de 2008, cuando la empresa le notificó que no existían en la plantilla vacantes de igual o similar categoría a la suya, por lo que no

Una empresa cubrió el puesto de una azafata con trabajadoras temporales

se podía atender a su solicitud. La empleada demandó que se reconociera la existencia de vacantes y se condenara a la empresa a su readmisión. Cuando la trabajadora se situó en excedencia voluntaria, la empresa tenía 14 azafa-

El TSJA condena a pagar el salario que habría cobrado si se la hubiera readmitido antes

tas indefinidas y un número variable de temporales. En mayo de 2008, contaba con 13 azafatas fijas y tres temporales, por lo que la vacante no fue cubierta. El Juzgado de lo Social condenó a la empresa a readmitir a la empleada y la empresa recurrió, lo que fue desestimado por el TSJA. La trabajadora se reincorporó en junio de 2012, pero pocos meses después, fue despedida por causas objetivas, llegando a un acuerdo en conciliación.



Las empresas deben reincorporar al empleado si hay vacante.

La empleada presentó papeleta de conciliación y reclamó una indemnización por daños y perjuicios por su reincorporación tardía. El TSJ condena a Europa Ferrys a in-

demnizarla con 96.768,55 euros, el salario que habría cobrado entre mayo de 2008 y junio de 2012, y subraya que en la readmisión tardía existe una presunción de perjuicio.