

CP Nº 179 Se puede despedir disciplinariamente a un trabajador por chatear en el trabajo

Estimado lector:

Chatear en el trabajo, hacer la compra por internet en horario laboral, contratar vuelos y hoteles para viajes personales desde el ordenador de la empresa... o incluso buscar trabajo en otra empresa. Son muchos los casos en que los empleados utilizan internet y el correo electrónico de la empresa para sus **finés personales**, ocasionando en muchos casos un grave perjuicio para la compañía (pérdida de tiempo, de productividad...). **Ahora, el Tribunal Supremo ha vuelto a sentenciar que si la empresa cumple con ciertos requisitos**, que puede leer en la primera noticia de esta Cart@, es perfectamente lícito el **despido disciplinario** de un trabajador por chatear en el trabajo.

@ Se puede despedir disciplinariamente a un trabajador por chatear en el trabajo

Se puede despedir **disciplinariamente** a un trabajador por trasgresión de la buena fe contractual por **chatear** o utilizar los **medios informáticos** de la empresa para fines particulares si la empresa ha prohibido expresamente esa finalidad y siempre y cuando el convenio colectivo no permita un uso personal del ordenador. Y se pueden efectuar controles de los equipos informáticos sin que se considere que exista vulneración del **derecho a la intimidad** (sent. del TS de 6.10.11).

Una empresa del sector textil que tenía la sospecha de que varios de sus trabajadores perdían mucho tiempo utilizando internet para cuestiones no relacionadas con su puesto de trabajo, decidió **unilateralmente** prohibir de forma expresa la utilización de los medios informáticos de la empresa para fines particulares, tanto dentro como fuera del horario de trabajo. Para ello, envió una carta a todos los trabajadores notificándoles la prohibición de utilizar para asuntos particulares el ordenador, el móvil, internet o cualquier otro medio propio de la empresa.

Poco después, la empresa, que sospechaba que dos trabajadoras cuyo rendimiento había bajado utilizaban el ordenador para fines particulares, procedió a instalar un **software espía** para monitorizar sus ordenadores (cuando las trabajadoras no estaban presentes) y descubrió que una ellas había realizado durante horas de trabajo continuas visitas a internet para fines exclusivamente personales (consulta de webs de empleo, venta de artículos de segunda mano...). Por ello, despidió disciplinariamente a la trabajadora por desobediencia, falta de rendimiento e infracción de la buena fe contractual. La trabajadora, al considerar que se había vulnerado su **derecho a la intimidad**, demandó a la empresa.

Tanto el Juzgado de lo Social y el Tribunal Superior de Justicia como ahora hace el Tribunal Supremo fallan a favor de la empresa. En primer lugar, el Supremo determina que es perfectamente lícito que la empresa, dentro de poder de dirección empresarial, imponga unilateralmente una prohibición expresa del uso de los medios informáticos para fines particulares. **La única excepción en que no puede hacerlo es cuando "el convenio colectivo reconozca el derecho a un uso personal"**.

Y respecto al alcance y la forma del control empresarial del uso del ordenador por

parte de los trabajadores, el Supremo deja claro que el Estatuto de los Trabajadores contempla expresamente el **derecho de dirección del empresario** (art. 20 del ET), que tiene la titularidad del medio de trabajo utilizado (en este caso un ordenador) para *"imponer lícitamente al trabajador la obligación de realizar el trabajo convenido dentro del marco de diligencia y el sometimiento a las órdenes o instrucciones que el empresario imparta al respecto dentro de tales facultades"*.

El Supremo entiende además que sólo si se demuestra que hay una *"situación de tolerancia"* por parte de la empresa respecto al uso personal de los medios informáticos *"existiría una expectativa razonable de confidencialidad"* que restringiría la facultad de control empresarial. Pero en este caso, en que hay una prohibición expresa por parte de la empresa de utilizar los medios informáticos para fines personales, no cabe el derecho a la intimidad. Y esto es así porque *"si no hay derecho a utilizar el ordenador para fines personales, no habrá tampoco derecho a hacerlo en unas condiciones que impongan un respeto a la intimidad o al secreto de las comunicaciones"*.

Por todo ello, el Supremo falla en contra del trabajador y determina la **procedencia** del despido.