

La empresa debe avisar al empleado para vigilar su PC

SENTENCIA/ La Justicia anula el despido de una trabajadora que usaba el ordenador para jugar en Internet porque la empresa no dijo previamente que lo controlaría.

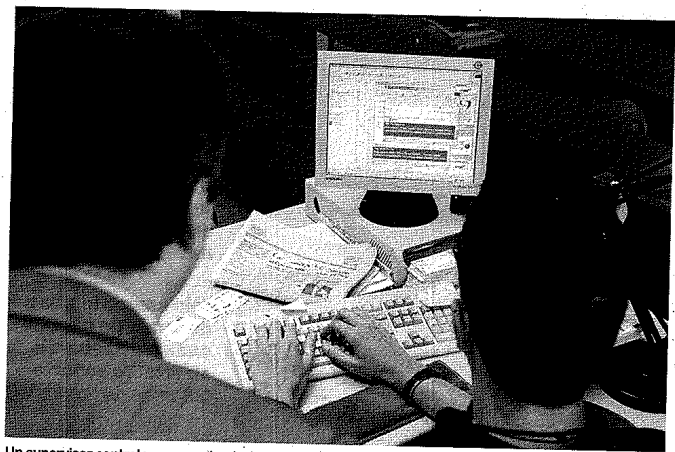
Diego Torres. Madrid
Fisgar en el ordenador de un empleado, sí, pero avisando previamente. Ésa es la receta que acaba de aplicar la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) para anular el despido disciplinario de una trabajadora que se pasaba el día jugando en Internet.

Los encargados de una farmacia de Barcelona detectaron que alguien estaba haciendo un uso indebido de los tres ordenadores que tenían en el dispensario. Entonces contactaron a un experto informático que les instaló un programa que controlaba qué contenidos se utilizaban en cada PC, guardando pantallas cada cierto tiempo.

Así descubrieron que la trabajadora en cuestión utilizaba a diario juegos en Internet como "Solitario, Tetris, The Real Giligang's Island" y visitaba páginas de "moda, cocina o turismo" en su tiempo laboral, tal y como relata la sentencia en los hechos probados.

Nada más tener estos datos, la farmacia despidió a la empleada de forma disciplinaria, mediante un burofax en el que relataba todas las pruebas sobre su conducta en el tiempo de trabajo.

El Juzgado de lo Social 26 de Barcelona dio la razón a la trabajadora y anuló el despido al considerar que la empresa había vulnerado su derecho a la intimidad. Y ahora el Tribu-



Un supervisor controla a un empleado en su puesto de trabajo. / JMCadenas

nal Superior de Cataluña ha respaldado esta decisión.

EXPANSIÓN dio cuenta el 24 de octubre de 2007 de la sentencia de unificación de doctrina sobre este tema del Tribunal Supremo, cuya argumentación comparten plenamente los magistrados catalanes.

Tal y como relata la sentencia del Superior de Cataluña, en estos casos se presenta un conflicto: "El derecho a la intimidad del trabajador ha de respetarse en las relaciones laborales, pero la utilización de los medios de la empresa queda dentro del poder de vigilancia del empresario".

La solución adoptada por el

El Supremo resolvió que el empleado debe conocer previamente las formas de control

"Si se conocen los controles y medios, no se vulnera la intimidad", dice el fallo

Supremo, y respaldada ahora por el TSJC, consiste en imponer unos requisitos a la vigilancia, que consisten en "establecer previamente las reglas de uso de los medios e informar de que va a existir control y de los medios de control".

Así, apunta el fallo, "si el medio se utiliza para medios privados en contra de estas prohibiciones y con conocimiento de los controles y medidas aplicables, no podrá entenderse que se vulnerado una expectativa razonable de intimidad..." La farmacia, concluye el Tribunal catalán, incumplió estas reglas y, por tanto, el despido es nulo.

Más protección en el ordenador que en otros medios

OPINIÓN

Luis Cortés

El modelo actual de organización del trabajo impone de forma habitual la necesidad de que los trabajadores tengan un equipo informático como herramienta esencial de trabajo y, en muchos casos, también un acceso a Internet. Ello ha supuesto un notable incremento de procedimientos judiciales, habitualmente derivados de sanciones disciplinarias, en los que la empresa ha obtenido las pruebas que posteriormente utiliza ante el Juez mediante una investigación del ordenador del trabajador.

Tras varios títubeos, parece que desde la conocida sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2007 se ha

impuesto la consideración del ordenador como herramienta de trabajo, si bien con una consideración especial en la medida en que un acceso a él por cualquiera que no sea el empleado puede suponer la violación de los derechos fundamentales de éste (intimidad o secreto de las comunicaciones).

Conforme a ello, la Jurisprudencia ha terminado por considerar que únicamente en caso de que la empresa comunique previamente cuál debe ser el uso correcto del ordenador y de sus programas, informando, además, de los medios de control y de las medidas a adoptar en caso de infracción, podrá actuar disciplinariamente contra quien vaya en contra de dichas directrices.

Si bien parece claro que el acceso por el empresario a los correos electrónicos del trabajador pudiera ser una violación del derecho a la intimidad y al secreto de las

comunicaciones, más dudas genera el hecho de que la empresa no pueda controlar la utilización que se da al ordenador (por ejemplo, acceso a páginas pornográficas en tiempo de trabajo) sin una previa comunicación especificando cuál es el uso correcto y sin acceder a archivos personales o correo electrónico del trabajador.

Estos niveles de protección sobre el uso indebido o abusivo del ordenador son muy superiores a los que se ha dado tradicionalmente a otras herramientas de trabajo y, en mi opinión, no resultan del todo justificados desde el momento en que el ordenador se considera un mero utensilio de trabajo y su uso, por la propia dinámica de la relación laboral, se encomienda por el empresario para el desarrollo de las actividades propias del trabajo y no otras de tipo lúdico.

Abogado de Sagardoy